

Sozialkapitalbildung in Organisationen

Iseke, Anja

Postprint / Postprint

Dissertation / phd thesis

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

Rainer Hampp Verlag

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Iseke, A. (2007). *Sozialkapitalbildung in Organisationen*. (Empirische Personal- und Organisationsforschung, 30). München: Hampp. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-324832>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Anja Iseke:

Sozialkapitalbildung in Organisationen

Empirische Personal- und Organisationsforschung,

hrsg. von W. Weber, A. Martin, W. Nienhüser, Band 30

ISBN 978-3-86618-195-3, Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2007, 300 S., € 29.80

Sozialkapital ist ein Konzept, das als Metapher für wertvolle Beziehungen im Personalmanagement ebenso wie in der Personalforschung zunehmende Aufmerksamkeit erlangt. Obwohl die Erfolgsrelevanz von Sozialkapital unbestritten ist, besteht allerdings bis dato ein Defizit im Hinblick auf theoretische und empirische Erkenntnisse darüber, wie Mitarbeiter Sozialkapital aufbauen. Hier setzt die vorliegende Arbeit an und widmet sich konkret der Frage, welche Faktoren die Sozialkapitalbildung von Nachwuchsführungskräften in Unternehmen beeinflussen.

Aufbauend auf der Diskussion des Forschungsstands und verschiedener Sozialkapital-Konzepte wird ein theoretisches Sozialkapitalmodell entwickelt, das auf der sozio-ökonomischen Tauschtheorie James Colemans basiert. Es identifiziert Determinanten der Sozialkapitalbildung und erklärt deren Wirkung. Dieses Modell wird zur Analyse der Sozialkapitalbildung von Nachwuchsführungskräften inhaltlich spezifiziert. Die empirische Studie von Nachwuchsführungskräften in zwei Unternehmen bestätigt die theoretischen Überlegungen, dass der Sozialkapitalbegriff ressourcenabhängig zu differenzieren ist und dass individuelles Interesse, das Humankapital, die Netzwerkgröße, die Vertrauensatmosphäre sowie formales Mentoring die Sozialkapitalbildung signifikant beeinflussen. Die Ergebnisse werden im Hinblick auf Implikationen für die Managementpraxis diskutiert.

Schlüsselwörter: Sozialkapital, Mentoring, Netzwerke, Sozio-Ökonomie, Tauschtheorie

Dr. *Anja Iseke*, Jahrgang 1976, ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Personalwirtschaft der Universität Paderborn. Sie promovierte 2007 und war auf Einladung von Professor David Krackhardt als Gastforscherin an der Carnegie Mellon University, Pittsburgh/USA.

Empirische Personal- und Organisationsforschung

Band 30

**herausgegeben von Wolfgang Weber
Albert Martin
Werner Nienhäuser**

Anja Iseke

Sozialkapitalbildung in Organisationen

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

ISBN: 978-3-86618-195-3

DOI 10.1688/97838661811953

Empirische Personal- und Organisationsforschung: ISSN: 0942-8984

1. Auflage, 2007

Zugl.: Dissertation, Univ. Paderborn, 2007

© 2007 Rainer Hampp Verlag München und Mering
Meringerzeller Str. 10 D – 86415 Mering
www.Hampp-Verlag.de

Alle Rechte vorbehalten. Dieses Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne schriftliche Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Mikroverfilmungen, Übersetzungen und die Einspeicherung in elektronische Systeme.

∞ *Dieses Buch ist auf säurefreiem und chlorfrei gebleichtem Papier gedruckt.*

Liebe Leserinnen und Leser!

Wir wollen Ihnen ein gutes Buch liefern. Wenn Sie aus irgendwelchen Gründen nicht zufrieden sind, wenden Sie sich bitte an uns.

Geleitwort

Die Bildung von Sozialkapital in Organisationen, dessen Bestimmungsfaktoren und deren Wirkungen ist eines der herausragenden Themengebiete im Schnittpunkt von Organisationstheorie und Personalwirtschaft. Dr. Anja Iseke widmet sich in der vorliegenden Arbeit dieser Thematik.

Sozialkapital ist allerdings kein neues Phänomen und kein neuer Begriff. Der Begriff taucht erstmals 1920, dann jedoch erst wieder Anfang der 60er Jahre auf, als die Stadtsoziologin Jane Jacobs nachbarschaftliche Netzwerke als das Sozialkapital einer Stadt beschreibt. Mit nochmals größerem zeitlichen Abstand wird der Begriff des Sozialkapitals und in enger Verbindung damit das Bestehen von sozialen Netzwerken in vielfältigen Zusammenhängen aufgegriffen.

Gemeinsam ist den verschiedenen Beiträgen die Botschaft, dass soziale Netzwerke, das damit verbundene Gemeinschaftsgefühl, das Vertrauen in sozialen Systemen und die hieraus resultierende wechselseitige Unterstützung ökonomische Relevanz haben. In den bisher vorliegenden Analysen dieses Themenfeldes dominieren Aussagen über die Wirkungen von Sozialkapital und den dahinter stehenden sozialen Netzwerken. Es fehlt jedoch an theoretisch gestützten und empirisch fundierten Untersuchungen über die Determinanten der Sozialkapitalbildung in Organisationen.

Die vorliegende Dissertation greift diese Frage auf. Dr. Anja Iseke stellt sich die Aufgabe, die Entstehung individuellen Sozialkapitals zu erklären und wählt zusätzlich den Fokus Nachwuchsführungskräfte. Damit nimmt sie die Idee des Sozialkapitals als Karrierefaktor auf. Dies ist ein hochaktuelles und bisher praktisch nicht untersuchtes Thema.

Im Zentrum der Arbeit steht die Frage, welche Faktoren die Sozialkapitalbildung von Nachwuchsführungskräften beeinflussen. Im Hinblick auf dieses Ziel entwickelt die Verfasserin ein klares und überzeugendes Untersuchungskonzept. Sie verfolgt Untersuchungsziele in drei Bereichen, wenn sie eine konzeptionelle, eine theoretische und eine empirische Zielsetzung verfolgt, an die sich Überlegungen über gestaltungsorientierte Schlussfolgerungen anschließen. Dabei stellt sie den Stand der Sozialkapitalforschung hervorragend dar und knüpft bei ihren weiterführenden Überlegungen und Untersuchungen hier an.

Die theoretischen Überlegungen stellen die Tauschhandlungen und deren Merkmale in den Mittelpunkt. Sie beleuchten die Thematik aus verschiedenen theoretischen Perspektiven, die sich mit dem Austausch knapper Ressourcen befassen. Die Argumentation führt im Kern zu der Theorie Colemans, die als sozio-ökonomische Tauschtheorie bezeichnet wird.

Die vorliegende Arbeit bewältigt erfolgreich ein großes inhaltliches Programm, greift eine wichtige, aber wissenschaftlich in der Personal- und Organisationsforschung bisher wenig durchleuchtete Thematik auf und führt in den Überblickskapiteln kompetent in diese Themenfelder ein; sie ist von hoher theoretischer und methodischer Kompetenz getragen,

zeichnet sich durch einen überzeugenden Aufbau des Gedankengebäudes aus und besticht durch sprachliche und gedankliche Klarheit. Es lohnt sich, die Arbeit zu lesen.

Diese Arbeit erschließt die wichtige und bisher vernachlässigte Thematik des Sozialkapitals für die deutschsprachige Personal- und Organisationsforschung. Ich bin mir sicher, dass die Arbeit Aufmerksamkeit sowohl in der Wissenschaft als auch in der Praxis finden wird.

Wolfgang Weber

Vorbemerkungen

Eine Dissertation ist nicht nur Produkt und Indikator des Humankapitals des Verfassers, sondern auch des Sozialkapitals - zumindest in meinem Fall. Diese Arbeit über Determinanten der Sozialkapitalbildung in Organisationen wäre ohne die Unterstützung vieler Menschen nicht realisierbar gewesen und zeugt daher selbst von der Relevanz wertvoller Netzwerke. Ich möchte die Gelegenheit nutzen, meine sozialen Verbindlichkeiten, die im Rahmen dieser Arbeit entstanden sind, aufzuführen und mich bei allen Sozialkapitalgebern, die mich während meiner Promotionszeit mit Rat und Tat unterstützt haben, herzlich bedanken.

Mein Dank gilt an erster Stelle Herrn Prof. Dr. Dr. h.c. Wolfgang Weber, der diese Arbeit betreut und in vielerlei Hinsicht als mein Mentor fungiert hat. Weiterhin danke ich Prof. Dr. Wenzel Matiaske, der das Zweitgutachten übernommen hat und dessen Arbeiten meine Themenwahl wesentlich beeinflusst haben. Als Nachfolger von Herrn Weber am Lehrstuhl für Personalwirtschaft gebührt Prof. Dr. Martin Schneider mein Dank für die gewährten Freiräume zur eigenständigen Forschung und die stets wertvollen Anmerkungen zu meiner Arbeit. Prof. Dr. Bernd Frick war, obwohl noch gar nicht ganz in Paderborn, dankenswerter Weise bereit, als Mitglied der Promotionskommission tätig zu werden.

Prof. Dr. David Krackhardt hat mich zwei Monate an der Carnegie Mellon University in Pittsburgh aufgenommen, mir die Netzwerkanalyse näher gebracht und viele Ideen mit mir diskutiert. Eher zufällig, aber ebenfalls wertvoll ist die Begegnung mit Prof. Dr. Denise Rousseau, die mir nicht nur ein Buch, sondern auch ihre Zeit für anregende Gespräche geschenkt hat. Beiden danke ich herzlich.

Prof. Dr. Horst Gräfer öffnete mir Türen, die ohne sein Zutun sicher verschlossen geblieben wären. Martin Rosenberg hat mir seine umfassende Kompetenz für die Programmierung eines Online-Datenerhebungsinstruments zur Verfügung gestellt und damit meine Humankapitaldefizite in diesem Bereich mehr als kompensiert. Dafür gebührt auch ihm mein Dank.

Diese Studie wäre nicht möglich gewesen ohne die Kooperationsbereitschaft und Unterstützung von Ricardo Wiedenbrüg, Leiter des Siemens Graduate Program (SGP) der Siemens AG, und Dario Schuler, seiner Zeit Director Human Resources bei der Bearing-Point GmbH. Außer diesen beiden möchte ich auch allen Befragungsteilnehmern danken, die mir das erforderliche Vertrauen und einen Teil ihrer knapp bemessenen Zeit geschenkt haben.

Dem gesamten Team des Lehrstuhls für Personalwirtschaft, insbesondere Roswitha Nell, Conrad Schulze-Bentrop und Doris Warneke, danke ich für die gute Zusammenarbeit und die stets motivierende Arbeitsatmosphäre. Einen wesentlichen Anteil am Gelingen der Arbeit haben darüber hinaus weitere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Fakultät Wirtschaftswissenschaften, die nicht nur kollegial, sondern vielfach freundschaft-

lich geholfen und die Grenze zwischen Arbeit und Vergnügen erfolgreich verwischt haben. Ohne sie namentlich zu nennen, bedanke ich mich herzlich dafür.

Meinen Freunden und meiner Familie danke ich für die richtige Mischung aus Verständnis, Aufmunterung und Zerstreuung. Sie haben die Grundlage dafür geschaffen, dass ich den Spaß an der Arbeit nie verloren habe. Meinem Mann Christian gebührt weit mehr als mein Dank. Ihm widme ich diese Arbeit.

Paderborn, im November 2007

Anja Iseke

Inhaltsverzeichnis

1	Einführung	1
1.1	Zur Relevanz des Themas	1
1.2	Stand der Forschung	4
1.2.1	Soziale Netzwerke in der Sozialisations- und Mentoring-Forschung	5
1.2.2	Sozialkapital in der Personal- und Organisationsforschung	11
1.2.3	Fazit: Defizite und Desiderata	21
1.3	Zielsetzung und Gang der Untersuchung	25
2	Soziales Kapital - Konzeptionelle Grundlagen	29
2.1	Alternative Sozialkapitalkonzepte	30
2.1.1	Ursprünge des Begriffs	32
2.1.2	Sozialkapital und andere Kapitalien - Pierre Bourdieu	34
2.1.3	Netzwerke, Ressourcen und Unterstützung - Henk Flap	36
2.1.4	Sozialkapital und sozialer Tausch - James S. Coleman	37
2.1.5	Strukturelle Löcher in Netzwerken - Ronald S. Burt	39
2.1.6	Sozialkapital und gesellschaftlicher Verfall - Robert D. Putnam	41
2.1.7	Eine Theorie sozialer Strukturen und Handlungen - Nan Lin	43
2.1.8	Sozialkapital-Bezugsrahmen	46
2.2	Sozialkapital - Formen und Perspektiven	49
2.2.1	Netzwerke	49
2.2.2	Ressourcen	50
2.2.3	Die Verfügbarkeit der Ressourcen	52
2.2.4	Vertrauen und Institutionen	53
2.2.5	Kollektives und individuelles Sozialkapital	54
2.3	Sozialkapital als multidimensionales Konzept - eine Arbeitsdefinition	57
3	Ein sozio-ökonomisches Sozialkapitalmodell	65
3.1	Vorüberlegungen	65
3.1.1	Zur Strategie der theoretischen Fundierung	65
3.1.2	Sozialer Tausch - Grundlage der Sozialkapitalbildung	69
3.1.3	Die Sozio-Ökonomie als relevante theoretische Perspektive	73

3.1.4	Methodologische Regeln für die sozio-ökonomische Modellbildung . . .	85
3.2	Das allgemeine Sozialkapitalmodell	91
3.2.1	Verhaltensannahmen	92
3.2.2	Sozialkapital und Ressourcentausch - Ein Basismodell	99
3.2.3	Die Bedeutung sozialer Netzwerke	106
3.2.4	Vertrauen und Sozialkapital	112
3.2.5	Sozialkapital und formelle Organisationsstrukturen	122
3.3	Zusammenfassung und kritische Würdigung	125
4	Nachwuchsführungskräfte und der Aufbau von Sozialkapital	129
4.1	Sozialkapital: Interessante Ressourcen für Nachwuchsführungskräfte	129
4.2	Das individuelle Interesse an Sozialkapital	134
4.3	Das Humankapital als Tauschressource	140
4.4	Die Netzwerke der Neueinsteiger	143
4.5	Die Relevanz der Vertrauensatmosphäre	145
4.6	Die Bedeutung formaler Mentoring-Maßnahmen	150
4.7	Zusammenfassung und kritische Würdigung	154
5	Empirische Untersuchung	157
5.1	Zum methodischen Konzept der Datenerhebung	158
5.1.1	Die Datenbasis: Trainees und Consultants	159
5.1.2	Methode und Durchführung der Datenerhebung	162
5.2	Das Sozialkapital der Nachwuchsführungskräfte	164
5.2.1	Alternative Messkonzepte	165
5.2.2	Operationalisierung des Sozialkapitals	168
5.2.3	Art und Umfang des Sozialkapitals der Nachwuchsführungskräfte . .	175
5.3	Sozialkapitaldeterminanten: Operationalisierungen und deskriptive Befunde	180
5.3.1	Individuelles Interesse an sozialem Kapital	180
5.3.2	Allgemeines Humankapital als Tauschressource	189
5.3.3	Zentralität im Netzwerk	190
5.3.4	Die Vertrauensatmosphäre	194
5.3.5	Der Sozialkapitalbeitrag formalen Mentorings	196
5.3.6	Analyse bivariater Zusammenhänge	208
5.4	Empirische Prüfung des Sozialkapital-Modells	211
5.4.1	Grundlagen von Zählmodellen	212
5.4.2	Darstellung und Interpretation der Ergebnisse	217
5.5	Zusammenfassung und kritische Würdigung der empirischen Befunde . . .	228

6	Schlussbetrachtungen	235
6.1	Zentrale Ergebnisse der Arbeit	235
6.2	Grenzen der Untersuchung und mögliche Lösungsansätze	238
6.3	Zukünftige Forschungsfelder	241
6.4	Implikationen für die Personal- und Organisationspraxis	244

Abbildungsverzeichnis

1.1	Zielsetzungen der Arbeit	25
2.1	Das Sozialkapital-Konzept	61
3.1	Die Varianten des Sozialtauschs	70
3.2	Elemente sozio-ökonomischer Erklärungen	82
3.3	Das Makro-Mikro-Makro-Modell	85
3.4	Ein minimales Tauschsystem	102
3.5	Kontrolle, Interessen, Akteurs- und Ressourcenverflechtungen	104
3.6	Bonacich-Zentralität bei positiver und negativer Verbundenheit	109
3.7	Ein einfaches Vertrauensspiel	113
3.8	Informationskategorien bei der Abschätzung der Vertrauenswürdigkeit . . .	114
3.9	Determinanten sozialen Kapitals	126
4.1	Relevante Sozialkapitalarten	133
4.2	Ein Sozialkapitalmodell für Nachwuchsführungskräfte	155
5.1	Das Spektrum alternativer Messkonzepte	165
5.2	Sozialkapitalvolumina (normiert) nach Art und Stichprobe	176
5.3	Histogramme der Sozialkapitalvariablen	179
5.4	Formales Mentoring als Meta-Matrix-Modell	199
5.5	Ein Beispiel für ein Mentoring-Matrix-Modell	202
5.6	Sozialkapital durch formales Mentoring	206

Tabellenverzeichnis

2.1	Ausgewählte Sozialkapitaldefinitionen	32
5.1	Hauptkomponentenanalyse mit Varimax-Rotation	172
5.2	Bildung der Sozialkapital-Skalen	174
5.3	Das Sozialkapital der Nachwuchsführungskräfte im Vergleich	175
5.4	Anteil der Sozialkapitalgeber	177
5.5	Korrelationen zwischen den Sozialkapitalvariablen	178
5.6	Reliabilitätsanalyse der Motiv-Skalen	182
5.7	Die Motive der Nachwuchsführungskräfte im Vergleich	183
5.8	Reliabilitätsanalyse der Erwartungs-Skalen	185
5.9	Erwartungen der Nachwuchsführungskräfte	186
5.10	Reliabilitätsanalyse der Nützlichkeits-Skalen	188
5.11	Einschätzung der Nützlichkeit sozialen Kapitals	188
5.12	Indexbildung für das Interesse an Sozialkapital	189
5.13	Das Interesse der Nachwuchsführungskräfte an Sozialkapital	189
5.14	Anteil der Nachwuchsführungskräfte mit MBA oder Promotion	190
5.15	Größe der Netzwerke der Nachwuchsführungskräfte	193
5.16	Reliabilitätsanalyse der Skala für die Vertrauensatmosphäre	195
5.17	Die Einschätzung der Vertrauensatmosphäre	196
5.18	Basisrelationen und Verknüpfungen im Mentoring-Matrix-Modell	200
5.19	Formales Mentoring im Vergleich	204
5.20	Zugänge zu formalen Kontakten für Consultants und Trainees	205
5.21	Sozialkapitalansprüche aufgrund formaler Mentoring-Maßnahmen	206
5.22	Effektivität formaler Mentoring-Maßnahmen	208
5.23	Bivariate Zusammenhänge	209
5.24	Korrelationen der Sozialkapitaldeterminanten (Consultants)	218
5.25	Ergebnisse der multiplen ZINB-Regressionsanalyse	222
5.26	Vergleich der Negbin-Modellierung mit einer OLS-Schätzung	223
5.27	Sozialkapital und -determinanten im Vergleich	229
5.28	Zusammenfassung der Hypothesenprüfung	232

Kapitel 1

Einführung

1.1 Zur Relevanz des Themas

Sumantra Ghoshal, Professor für strategische Führung, prognostiziert Anfang 2004 in einem Interview mit dem Handelsblatt, „... dass einer der besten Indikatoren erstklassiger Leistung, über das Wissen hinaus, die Fähigkeit ist, Beziehungen aufzubauen und zu pflegen. Das wird zu einem der wichtigsten Punkte werden. Man wird diese Fähigkeit als strategische Ressource betrachten. Und die Unternehmen werden das auch verstehen und versuchen, diese Gabe weiterzuentwickeln“.¹

Genau genommen ist diese Erkenntnis nicht neu. Ein häufig geäußelter Karrieretipp besagt, dass es nicht (nur) darauf ankommt, was man kann, sondern (auch), wen man kennt. Dass „networking“ als Verb Eingang in die Alltagssprache gefunden hat (Flap und Boxman 2001, S. 159) und Thema diverser Karriere-Workshops und Management-Ratgeber geworden ist, ist ein sicheres Indiz für die wahrgenommene Relevanz von Netzwerken im Berufsleben. Ibarra et al. (2005, S. 367) resümieren, „our projects, careers, and identities develop within webs of interactions connecting us and, in some cases, isolating us from others“.

Netzwerke gewinnen auch aus Unternehmenssicht zunehmend an Bedeutung. Eine wachsende Informationsflut und zunehmend komplexe und dynamische Arbeitszusammenhänge erfordern neue Formen zwischen- und innerbetrieblicher Koordination. Als Lösungsansätze für dieses Problem werden schon seit geraumer Zeit formelle und informelle Netzwerke diskutiert (Burt 1997, Williamson 1992, Sydow 1992, Powell 1990). Contractor et al. (2006, S. 700) konstatieren, „new network forms of organizing are supplanting hierarchies and markets“.

In diesem Zusammenhang wird sozialem Kapital besondere Aufmerksamkeit zuteil.

¹ Das Interview ist nachzulesen unter <http://www.handelsblatt.com/pshb?fn=tt&sf=go&id=782387>, abgerufen am 12.01.2007). Das Interview ist nicht in der Print-Ausgabe des Handelsblatts veröffentlicht worden.

Der Begriff Sozialkapital bezeichnet, vereinfachend gesagt, wertvolle Beziehungen (Ibarra et al. 2005, S. 5, Borgatti und Foster 2003, S. 991).² Gargiulo und Benassi (1999, S. 300) stellen fest, „social capital becomes a strategic tool to add value in this new organizational environment“.³ Auch aus Sicht der Mitarbeiter erweist sich Sozialkapital als erfolgsrelevanter Faktor, der die Aufstiegschancen, den Einfluss und das Einkommen maßgeblich beeinflusst (Seibert et al. 2001, Burt et al. 2000, Podolny und Baron 1997, Burt 1992, Boxman et al. 1991). Folglich erscheint es sowohl aus Organisations- als auch aus Mitarbeitersicht interessant, Sozialkapital zu generieren.

Obwohl die Relevanz von Netzwerken im Organisationskontext weitläufig anerkannt wird, besteht bis dato ein viel beklagtes Defizit im Hinblick auf theoretische und empirische Erkenntnisse darüber, wie Mitarbeiter wertvolle Netzwerke aufbauen und welche Determinanten die Sozialkapitalbildung beeinflussen (Nebus 2006, Inkpen und Tsang 2005, Adler und Kwon 2002, Morrison 2002, Burt 1992). Brass und Krackhardt (1999, S. 180) konstatieren, dass „... despite the acknowledgement that leaders spend most of their time interacting with others and despite the popular press prescriptions for networking, the social capital of leaders is perhaps the most ignored, underresearched aspect of leadership“. Nebus (2006, S. 615) moniert, „the network literature has a bias toward examining a network's structural characteristics to predict outcomes, rather than asking how individuals generate networks in the first place“. Ähnlich äußern sich Ibarra et al. (2005, S. 359), „yet today we still have much to learn about how people use, adapt and change the networks of relationships that form such a critical part of our working lives“.

Angesichts dieses Forschungsdefizits erscheint es lohnenswert, Determinanten der Sozialkapitalbildung in Organisationen zu identifizieren und deren Wirkung zu erklären. Aus Managementsicht ist dabei von besonderem Interesse herauszufinden, inwiefern ein Unternehmen die Sozialkapitalbildung gestalten kann. Konkret widmet sich diese Arbeit daher der Frage, welche Faktoren die Sozialkapitalbildung von Nachwuchsführungskräften beeinflussen.

Die Fokussierung auf Nachwuchsführungskräfte erfolgt aus drei Gründen. Erstens sind Nachwuchsführungskräfte, die neu in einem Unternehmen sind, in besonderem Maße auf wertvolle Netzwerke angewiesen, um Unsicherheiten abzubauen und von anderen adäquate Verhaltensweisen zu erlernen (Morrison 2002, Allen et al. 1999, Chatman 1991, Van Maanen und Schein 1979). Darüber hinaus implizieren Netzwerke den Zugang zum Wissen anderer Organisationsmitglieder, das für den Aufbau unternehmensspezifischen Humankapitals unerlässlich ist (Arthur und Rousseau 1996, S. 11). Drittens erweisen sich gute

² Da der Begriff Sozialkapital mit unterschiedlichen Inhalten verknüpft und uneinheitlich verwendet wird, erscheint es verfrüht, an dieser Stelle eine Definition zu präsentieren. Eine Begriffsbestimmung erfolgt im Kapitel 2.3, S. 57 ff.

³ Vergleiche dazu zum Beispiel auch Lazega und Pattison (2001, S. 193) und Gargiulo und Benassi (1999, S. 300).

Beziehungen zu wichtigen Entscheidungsträgern immer wieder als Katalysatoren für den Aufstieg eines Nachwuchsmanagers (Borgatti und Cross 2003, Uzzi und Lancaster 2003).

Zweitens setzen Unternehmen gezielt Mentoring- oder Trainee-Programme ein, die die Möglichkeit geben, „wertvolle“ und „nachhaltige Kontakte“, eben ein „exzellentes Netzwerk“ aufzubauen.⁴ Diese Programme erfreuen sich nicht zuletzt aufgrund der damit verbundenen Aussicht auf karriereförderliche Verbindungen großer Beliebtheit bei Hochschulabsolventen.⁵ Dass sich Neueinsteiger schnell und gut vernetzen, ist auch aus Sicht des Unternehmens bedeutsam. Die Einbindung in vorhandene Strukturen ist ein wichtiger Schritt im Sozialisations- und Integrationsprozess (Chao et al. 1994, Feldman 1981, Van Maanen und Schein 1979). Darüber hinaus fungieren Netzwerke als Lernsysteme (Borgatti und Cross 2003, Uzzi und Lancaster 2003, Carley und Hill 2001, Powell und Brantley 1992), die einerseits die schnelle Einsatzfähigkeit des Neueinsteigers fördern und andererseits Grundlage dafür sind, dass sich das Wissen des neuen Organisationsmitglieds im Unternehmen verbreitet. Das Sozialkapital des Neueinsteigers kann somit eine wichtige Voraussetzung für die Entstehung neuen Wissens und die Diffusion vorhandener Kenntnisse und Fähigkeiten sein. Qualifizierte Nachwuchsführungskräfte zu rekrutieren, zu entwickeln und an das Unternehmen zu binden, ist zudem ein wichtiger Faktor, der mittel- und langfristig die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen beeinflusst. Es ist daher auch von praktischer Bedeutung herauszufinden, ob formale Mentoring- und Integrationsmaßnahmen tatsächlich die Sozialkapitalbildung der Neueinsteiger beeinflussen.

Drittens stützt ein methodisches Argument die Entscheidung, das Augenmerk auf Nachwuchsführungskräfte zu richten. Da Nachwuchsführungskräfte noch nicht über unternehmensspezifisches Sozialkapital verfügen, ist zu erwarten, dass für diese der Aufbau von Sozialkapital vergleichsweise leichter zu rekonstruieren ist als bei langjährigen Mitarbeitern. Darüber hinaus werden andere Mitarbeitergruppen selten in diesem Ausmaß systematisch bei der Vernetzung unterstützt. Bei Nachwuchsführungskräften, die zudem in besonderem Maße auf organisationale Unterstützung angewiesen sind, dürfte die Wirkung dieser Maßnahmen am deutlichsten nachzuzeichnen sein.

Mit Blick auf die Personal- und Organisationstheorie sei angemerkt, dass die Netzwerkanalyse⁶ beziehungsweise die Analyse sozialen Kapitals das von Brass und Labianca

⁴ Solche und ähnliche Beschreibungen sind auf den Internetseiten zu Traineeprogrammen vieler Unternehmen zu lesen.

⁵ Allen und O'Brian (2006) zeigen empirisch, dass formale Mentoring- oder Traineeprogramme die Attraktivität eines Unternehmens als potentieller Arbeitgeber für Universitätsabsolventen erhöht. Dieser Effekt wird moderiert durch die Lernzielorientierung der Absolventen und ist besonders stark für Studierende, die bei herausfordernden Aufgaben etwas dazulernen wollen (learning goal orientation). Folglich lösen Traineeprogramme möglicherweise Selbstselektionseffekte aus.

⁶ Die Netzwerkanalyse umfasst einerseits empirische Methoden zur Erhebung, Visualisierung und Analyse sozialer Netzwerke, die theoretisch neutral und abstrakt als abgegrenzte Sets von Knoten und Kanten definiert werden. Im intraorganisationalen Kontext stellen Knoten meistens Mitarbeiter dar, während Kanten verschiedene Arten von Beziehungen zwischen den Mitarbeitern, zum Beispiel Wei-

(1999, S. 324), Jones et al. (1997, S. 912) sowie von Granovetter (1985, S. 495) angesprochene Problem adressiert, dass die isolierte Betrachtung von Individuen kaum in der Lage ist, das Geschehen in Organisationen adäquat zu erfassen.⁷ In diesem Sinne folgt diese Arbeit dem generellen Trend, ein atomistisches Verständnis individuellen Handelns um relationale und kontextuelle Erklärungen zu erweitern (Borgatti und Foster 2003, S. 991). Matiaske (2005, S. 76) betrachtet das Sozialkapitalkonzept daher als Mittel, um die Lücke zwischen mikroökonomischen und wirtschaftssoziologischen Ansätzen zu schließen und ist der Ansicht, dass „eine verstärkte Auseinandersetzung mit ... dem Konzept des Sozialkapitals [in der Personalforschung, A.I.] dringend angezeigt“ wäre (Matiaske 2005, S. 86).

Auch in Bezug auf die Unternehmenspraxis vermag Sozialkapital als Bindeglied zu fungieren, das die Organisationsgestaltung mit personalwirtschaftlichen Aufgabenfeldern verknüpft. Folglich erweitert die Sozialkapitalperspektive das Human Resource Management um das Management sozialer Netzwerke.

Inhaltlich integriert diese Arbeit die Themen soziale Netzwerke und Sozialkapital in Organisationen sowie Sozialisation von Neueinsteigern und Mentoring. Im Folgenden geht es daher zunächst darum zu klären, welche Erkenntnisse aus den verschiedenen Themengebieten zum Sozialkapital von Nachwuchsführungskräften bis dato vorliegen beziehungsweise welche Forschungsergebnisse zur Erklärung dieses Phänomens beitragen können. Ausgehend von den bestehenden Forschungsdefiziten wird die Zielsetzung der vorliegenden Arbeit entwickelt und die weitere Vorgehensweise dargelegt.

1.2 Stand der Forschung

Die Untersuchung des Sozialkapitals von Nachwuchsführungskräften tangiert vor allem zwei Forschungsfelder, die Karriereforschung und hier insbesondere die Sozialisations- und Mentoring-Forschung einerseits und die organisationale Netzwerk- und Sozialkapitalforschung andererseits. Beide Forschungsgebiete existieren bis dato weitgehend unabhängig voneinander,⁸ so dass sie zunächst separat dargestellt werden. Im Blickpunkt stehen dabei solche Arbeiten, die die Relevanz und Nützlichkeit sozialer Beziehungen im Karrierekontext beziehungsweise die Entstehungsbedingungen wertvoller Netzwerke in Organisationen thematisieren.

sungsbefugnisse, Kommunikation, Freundschaft, abbilden. Darüber hinaus bezeichnet der Begriff eine theoretische Perspektive, die die „Bedeutsamkeit der Netzwerke, des Eingebettetseins von individuellen und korporativen Akteuren für deren Handlungsmöglichkeiten“ hervorhebt (Jansen 2003, S. 11).

⁷ Dies gilt aktuell umso mehr, da sich im Organisationsleben „in vielerlei Hinsicht die Verantwortung des Einzelnen auf Mitarbeiternetzwerke verlagert hat“ (Cross et al. 2005, S. 85).

⁸ Ausnahmen bilden die Arbeiten von Cummings und Higgins (2006) und Higgins und Kram (2001) sowie von Morrison (2002) und Seibert et al. (2001).

1.2.1 Soziale Netzwerke in der Sozialisations- und Mentoring-Forschung

Nachwuchsführungskräfte sind für Wissenschaftler verschiedener Fachrichtungen und Disziplinen das Objekt des Forschungsinteresses. Fragestellungen beziehen sich häufig auf Sozialisations- und Integrationsprozesse (Van Maanen und Schein 1979), Lernen in Organisationen und auf Determinanten einer erfolgreichen Karriere. Unterscheidet man analytische Ebenen der Erfolgsfaktoren, werden auf der Organisationsebene die Struktur von Aufstiegsoptionen, Karrierepfade, Humankapitalinvestitionen sowie Wettbewerbsprozesse auf dem internen Arbeitsmarkt diskutiert. Auf der interpersonalen Ebene spielen Networking und Mentoring eine herausragende Rolle, während auf der individuellen Ebene Persönlichkeitseigenschaften und Lebenszyklusmodelle untersucht werden (Mayrhofer et al. 2002, S. 401-406).⁹

Sozialisationsforschung Verschiedene Autoren weisen darauf hin, dass die Bildung von Netzwerken insbesondere für Neueinsteiger relevant ist. In der Sozialisationsforschung ist die Erkenntnis etabliert, dass die Interaktion zwischen Neueinsteigern und erfahreneren Organisationsmitgliedern eine wichtige Form der Sozialisation darstellt (Feldman 1981, Louis 1980). Netzwerke bilden darüber hinaus ein wichtiges Medium, durch das neue Mitarbeiter Informationen erlangen und Wissen generieren (Morrison 1993b, a, Louis et al. 1983). Miller und Jablin (1991, S. 97) betonen, dass Vorgesetzte, Kollegen und andere Organisationsmitglieder die primären Informationsquellen für Neueinsteiger darstellen.¹⁰ Empirische Belege für den Einfluss von Vorgesetzten und Kollegen liefern Kammeyer-Mueller und Wanberg (2003), die über 1500 Neueinsteiger in sieben verschiedenen Unternehmen zu ihrem Einstiegsprozess befragen. Es zeigt sich, dass insbesondere die Kollegen, aber auch der Vorgesetzte das Commitment, die Rollenklarheit und die Aufgabenbewältigung positiv beeinflussen. Auch Eisenberg et al. (1983) identifizieren einen Zusammenhang zwischen der Integration eines Mitarbeiters in Informationsnetzwerke und seiner Bindung an das Unternehmen.

Obwohl die Sozialisationsforschung die Relevanz von Interaktions- und Kommunikationsbeziehungen aufzeigt, moniert Morrison (2002, S. 1149), „the socialization literature has not addressed the implications of network structure, yet research and theory suggest that network relationships may be very important for newcomer learning and integration“.

⁹ Mayrhofer et al. (2002, S. 401) fassen den Stand der Karriereforschung wie folgt zusammen: „Während sich die Karriereforschung als wichtiger Beitrag der angloamerikanischen Managementforschung etabliert hat, wird das Thema Karriere im deutschen Sprachraum empirisch primär von der soziologischen Biographieforschung aufgegriffen, die ihren Fokus kaum auf das Management lenkt ... Betriebswirtschaftliche Arbeiten beschäftigen sich primär mit den Dimensionen Karriereplanung und Karriereentwicklung, so dass kaum Analysen über karriererelevante Erfolgsfaktoren zu finden sind“.

¹⁰ Vergleiche dazu auch Chan und Schmitt (2000, S. 191).

Sie nimmt dieses Defizit zum Anlass, den Einfluss von Netzwerken auf die Sozialisation von Neueinsteigern zu analysieren und befragt 150 Wirtschaftsprüfer, die im Lauf eines Jahres in eine internationale Wirtschaftsprüfungsgesellschaft eingestiegen sind. Neueinsteiger, die über große, verschiedene Bereiche umspannende Informationsnetzwerke verfügen, wissen demnach mehr über das Unternehmen. Diejenigen, deren Netzwerke eine hohe Dichte und starke Verbindungen aufweisen und Akteure auf höheren Hierarchie-Ebenen erfassen, sind besser in der Lage, ihre Aufgabe zu bewältigen und entwickeln ein besseres Verständnis ihrer Rolle.¹¹ Ein weiteres Ergebnis der Studie, dass nämlich die Größe des Netzwerks die Aufgabenbewältigung negativ beeinflusst, erscheint nur auf den ersten Blick kontraintuitiv. Viele Kontakte zu pflegen bedarf Zeit, die dann möglicherweise für die Arbeitsaufgaben fehlt. Charakteristika der Freundschaftsnetzwerke beeinflussen primär die Integration und das Commitment. Die Stärke der freundschaftlichen Beziehungen wirkt sich positiv auf die Integration und das Commitment aus; Commitment hängt zudem positiv mit der Reichweite und dem Status des Freundschaftsnetzwerks zusammen. Die netzwerkorientierte Studie zeigt, dass die Vernetzung offenbar ein wichtiger Faktor im Sozialisationsprozess ist, dessen Wirkung aber von der Konfiguration und dem Inhalt des Netzwerks abhängt.

Theoretische Erklärungen zum Zusammenhang zwischen sozialen Netzwerken und Sozialisation greifen, teilweise implizit, auf Rational-Choice-Überlegungen zurück. So erklären Ashford und Black (1996), Morrison (1993a) und Miller und Jablin (1991) das Verhalten von Neueinsteigern unter Kosten-/Nutzenaspekten. Sie gehen davon aus, dass Neulinge Beziehungen bewusst aufbauen und andere Organisationsmitglieder gezielt als Informationsgeber aussuchen.

Mentoring-Forschung Ein Teilgebiet der Karriereforschung, das sich explizit mit spezifischen sozialen Beziehungen von Nachwuchsführungskräften auseinandersetzt, ist die Mentoring-Forschung.¹² Ursprünglich beschreibt der Begriff Mentoring eine Eins-zu-Eins-Beziehung zwischen einer älteren, erfahrenen Person (Mentor) und einer jüngeren, noch unerfahrenen Person (Mentee) in einem Unternehmen (Dobrow und Higgins 2005, S. 5, Payne und Huffman 2005, S. 159, Kram 1985, S. 2).

Eine solche Mentoring-Beziehung kann unterschiedliche Funktionen erfüllen. In Anlehnung an Kram (1985) unterscheidet man die Karrierefunktion und die psychosoziale Funktion.¹³ Die Karrierefunktion umfasst verschiedene Aufgaben, die die Laufbahn des

¹¹ Die Dichte eines Netzwerks entspricht dem Verhältnis aus der Zahl der realisierten Beziehungen zur Zahl möglicher Beziehungen ($\Delta = \frac{\sum_{i=1}^N \sum_{j=1}^N x_{ij}}{N(N-1)}$) (Jansen 2003, S. 110 f.). Die Verbindungsstärke bezeichnet beispielsweise die Intensität der Beziehung oder die Häufigkeit der Interaktion.

¹² Der Begriff Mentor geht zurück auf die griechische Mythologie, der zufolge Odysseus vor seinem Auszug in den Trojanischen Krieg seinen Sohn Telemachos in die Obhut seines Vertrauten Mentor gibt (Hilb 2004, S. 1151).

¹³ Scandura (1992) deklariert die Vorbild-Funktion als separate Mentoring-Aufgabe (vergleiche auch

Mentees positiv beeinflussen sollen.¹⁴ Die psychosoziale Funktion betrifft „... those aspects of the relationship that enhance sense of competence, identity, and effectiveness in a professional role“ (Kram 1985, S. 23).¹⁵

Dass die Beziehung zwischen einem älteren Arbeitnehmer und einem Berufseinsteiger für die berufliche Entwicklung und das persönliche Wachstum wichtig ist, betonen bereits Karriereforscher in den 1970ern (Levinson et al. 1978, S. 97 ff. und Dalton et al. 1977, S. 23 ff.). Seither haben sich verschiedene Studien mit den **Wirkungen** des Mentorings beschäftigt. Primär wird dabei der Mentee fokussiert, und es wird der Zusammenhang zwischen Mentoring und seinem Erfolg, seiner Zufriedenheit und seiner Verbundenheit mit dem Unternehmen betrachtet (Blickle 2000, Russell und Adams 1997). Als Erklärungsansatz wird häufig auf das Phasenkonzept von Kram (1985, 1983) Bezug genommen, das ein entwicklungspsychologisches Fundament hat. In vielen Fällen erfolgt die Begründung der Wirkungszusammenhänge jedoch ad hoc. Dass Mentoring in einem positiven Zusammenhang mit beruflichem Erfolg steht, zeigt beispielsweise die Meta-Studie von Allen et al. (2004).¹⁶ Sie identifizieren einen positiven Zusammenhang zwischen Mentoring und Beförderungen sowie der Höhe der Vergütung, der stärker für die Karrierefunktion als für die psychosoziale Funktion ist. Eine positive Beziehung zwischen Mentoring und der Arbeitszufriedenheit weisen Scandura (1997) und Chao et al. (1992) nach, wobei auch hier insbesondere die Karrierefunktion die Arbeitszufriedenheit beeinflusst.¹⁷ Seibert (1999) findet in seiner Studie von 72 Ingenieuren eines amerikanischen Großunternehmens lediglich eine positive Wirkung der psychosozialen Funktion auf die Zufriedenheit. Der Studie von Raabe und Beehr (2003) zufolge, die 61 formale Mentoring-Beziehungen umfasst, gibt es keinerlei Zusammenhang zwischen dem Mentoring und der Arbeitszufriedenheit.

Ein ähnlich inkonsistentes Bild ergibt sich auch für die Wirkung des Mentorings auf das Commitment. Während Scandura (1997) zeigt, dass Mentoring, insbesondere die Aus-

Ragins und Scandura 1994); diese Aufgabe ist in der Systematisierung von Kram (1985) Teil der psychosozialen Funktion.

¹⁴ Dazu kann sich der Mentor bei anderen Führungskräften für den Aufstieg des Mentees einsetzen, ihm Gelegenheit geben, sich vor anderen Führungskräften zu profilieren, ihn über informelle und politische Prozesse und Strukturen im Unternehmen in Kenntnis setzen und ihn über seine Aufgabe und die damit verbundenen Erwartungen aufklären. Darüber hinaus sollte der Mentor sich im Zweifelsfall schützend vor seinen Mentee stellen und ihm herausfordernde Aufgaben vermitteln, die es dem Mentee ermöglichen, seine Kenntnisse und Fähigkeiten zu erweitern (Kram 1985, S. 24 ff.).

¹⁵ Im Detail umfasst die psychosoziale Funktion damit die Teilaspekte, dass der Mentor Rollenvorbild ist, dem Mentee Akzeptanz und Wertschätzung entgegenbringt und ihm ratgebend und freundschaftlich zur Seite steht (Kram 1985, S. 32 ff.).

¹⁶ Allen et al. (2004, S. 129 f.) analysieren 43 Studien zu Mentoring-Wirkungen im Organisationskontext. Arbeiten, die die Vorteile von Mentoring für Protégés herausstellen, sind beispielsweise die von Allen et al. (1999), Scandura (1992), Whiteley et al. (1991), Dreher und Ash (1990) und Kram (1985).

¹⁷ Chao et al. (1992) befragen 552 Alumni einer US-amerikanischen Universität, während die Stichprobe von Scandura (1997) 197 Mitarbeiter in 14 australischen Organisationen umfasst. Diese Befunde stimmen zudem mit den Ergebnissen der Meta-Studie von Allen et al. (2004) überein.

prägung der Karrierefunktion, das Commitment der Mentees erhöht, findet Seibert (1999) zwar eine positive Beziehung zwischen der psychosozialen Funktion und dem Commitment, aber eine negative zwischen der Karrierefunktion und der Verbundenheit. Sowohl Payne und Huffman (2005) als auch Raabe und Beehr (2003) können keinen signifikanten Zusammenhang zwischen Mentoring-Funktionen und Commitment nachweisen.¹⁸ Allen et al. (2004, S. 133) fassen zusammen, „career-related and psychosocial mentoring are both related to career and job satisfaction to a similar extent ... existing mentoring theory does not provide an explanation for why this may be the case“.

Die meisten Studien betrachten informelle Mentoring-Beziehungen, die spontan und ohne Vermittlung durch das Unternehmen entstehen (Ragins und Cotton 1999, S. 530, Noe 1988, S. 458 und Kram 1985, S. 51 f.). Grundlage der Beziehung ist eine besondere persönliche Verbindung zwischen Mentor und Mentee. Darüber hinaus sind informelle Mentor-Mentee-Verbindungen weitgehend unstrukturiert. Aufgrund der Überzeugung, dass Mentoring sowohl dem Unternehmen als auch der Nachwuchskraft und dem Mentor Vorteile bringt, haben viele Organisationen formale Programme eingeführt, die gezielt Mentoring-Beziehungen vermitteln.¹⁹ Bei formalen Programmen legt die Organisation häufig Frequenz, Inhalt und Ort der Treffen zwischen Mentor und Protégé fest (Singh et al. 2002, S. 390 f.). Neben der Art der Initiierung und dem Grad der Formalisierung bildet die Dauer der Beziehung ein wichtiges Unterscheidungsmerkmal. Es zeigt sich, dass formelle Mentoring-Beziehungen in der Regel ein halbes bis ein Jahr bestehen, während informelle Beziehungen im Durchschnitt drei bis sechs Jahre überdauern (Ragins et al. 2000, S. 1179).

Der Formalisierungsgrad des Mentorings gilt als **Kontingenzfaktor**, der die Effektivität des Mentorings beeinflusst. Vergleiche zwischen informellem und formellem Mentoring liefern folgende Erkenntnisse. Scandura und Williams (2004), Ragins und Cotton (1999) und Fagenson-Eland et al. (1997) finden heraus, dass Mentees in informellen Beziehungen über eine höhere Karriereunterstützung sowie über bessere psychosoziale Unterstützung verfügen als Teilnehmer in formellen Mentoring-Programmen.²⁰ Chao et al. (1992) und Tepper (1995) kommen im Gegensatz dazu zu dem Schluss, dass sich formelles und

¹⁸ Payne und Huffman (2005) befragen über 500 Offiziere der US Armee.

¹⁹ Ragins et al. (2000, S. 1177) berichten, dass bereits Anfang der 90er Jahre ein Drittel der großen US-amerikanischen Unternehmen formale Mentoring-Programme eingeführt haben. Einer von Deloitte & Touche Ende 2004 durchgeführten Befragung von 123 Personalmanagern verschiedener US-Unternehmen zufolge planen 70 Prozent eine Erhöhung ihrer Investitionen in Mentoring und Coaching im Vergleich zum Vorjahr (Die Studie ist elektronisch verfügbar unter http://www.deloitte.com/dtt/cda/doc/content/TalentDR_final%2005.pdf, abgerufen am 04. April 2007).

²⁰ Ragins und Cotton (1999) befragen über 500 Arbeitnehmer verschiedener Berufsgruppen in den USA und vergleichen Personen ohne Mentoring-Beziehungen mit Personen, die eine formale beziehungsweise informelle Mentoring-Beziehung haben. Fagenson-Eland et al. (1997) vergleichen Mitarbeiter (13 Mentoren und 16 Mentees) in zwei Unternehmen, von denen eines ein Mentoring-Programm institutionalisiert hat und das andere über informelle Mentoring-Beziehungen verfügt.

informelles Mentoring nicht signifikant in dem Ausmaß an Karriereunterstützung und psychosozialer Unterstützung unterscheiden.²¹ Entgegen der Vermutung, dass informelles Mentoring aufgrund der persönlichen Verbundenheit zwischen beiden Akteuren und der daraus resultierenden größeren Identifikation mit der anderen Person und der höheren Motivation des Mentors besser funktioniert, folgern Chao et al. (1992, S. 632) aus den empirischen Befunden, dass institutionalisierte Programme vergleichbare Ergebnisse wie informelle Mentoring-Beziehungen liefern können.²² Eine überzeugende Erklärung dafür steht allerdings noch aus.

Neben der Formalisierung der Mentoring-Beziehung gilt die Zugehörigkeit des Mentees zu einer Minorität als weiterer Kontingenzfaktor. So zeigen Ragins und Cotton (1999), Ragins und Scandura (1994) und Dreher und Ash (1990), dass Frauen als Minderheit im Management beispielsweise genauso häufig einen Mentor haben, dass der Mentor der männlichen Kollegen in der Regel aber einflussreicher ist, so dass sich Mentoring für Männer positiver auf den beruflichen Erfolg und das Einkommen auswirkt. Ähnliches scheint für ethnische Minderheiten zu gelten (Ragins 1997).

Die traditionelle Mentoring-Forschung hat bis dato keine eindeutigen Befunde zu erfolgsrelevanten Wirkungen von Mentoring geliefert. Schon Kram (1985, S. 10 f.) sowie Hunt und Michael (1983, S. 478 f.) weisen sogar darauf hin, dass Mentoring auch negative Konsequenzen, wie beispielsweise Frustration, Neid, die Minderung des Selbstvertrauens oder das Gefühl von Verrat, haben kann. Higgins und Nohria (1999) zeigen im Rahmen ihrer Studie von 323 Managern in drei multinationalen Konzernen, dass Manager, die erst später in ihrer Karriere eine Mentoring-Beziehung haben, über mehr Sozialkapital verfügen als solche, die zu Beginn ihrer Laufbahn einen Mentor haben. Sie folgern daraus, dass „having a mentor early in one’s career can produce a sidekick effect such that the development of ties with others in the organization becomes difficult“ (Higgins und Nohria 1999, S. 178).

Neben der Analyse der Wirkungen sind die **Entstehungsbedingungen** von Mentoring-Beziehungen Gegenstand des Forschungsinteresses. Erklärungen, die auf die Bereitschaft, als Mentor zu fungieren, abzielen, weisen deutliche Rational-Choice- und tauschtheoretische Züge auf. Die meisten Autoren gehen implizit oder explizit von der Annahme aus, dass der Mentor sein Engagement vom erzielbaren Nutzen abhängig macht. Die Bereitschaft, eine Mentoring-Aufgabe zu übernehmen, wird in der Regel damit erklärt, dass der Mentor im Gegenzug von der Organisation, Vorgesetzten, Kollegen oder durch den Mentee selbst entschädigt wird (Allen et al. 1997a, b, Green und Bauer 1995, Olian et al. 1988). Kram (1985, 1983) und Hunt und Michael (1983) verweisen beispielsweise darauf,

²¹ Tepper (1995) analysiert 58 informelle und 31 formelle Mentoring-Beziehungen in verschiedenen Unternehmen, wobei der Mentor gleichzeitig in dieser Stichprobe auch der direkte Vorgesetzte ist.

²² Vergleiche auch Blickle et al. (2003, S. 128), Ragins et al. (2000) und Ragins und Cotton (1999, S. 529).

dass der Mentor Zufriedenheit durch die Weitergabe seines Wissens erlebt sowie Anerkennung von Gleichgestellten und Vorgesetzten erfährt. Mullen (1994) und Levinson et al. (1978) betonen, dass der Mentee selbst Vorteile für den Mentor generieren kann, indem er ihm ebenfalls Informationen und Wissen vermittelt sowie ihm Loyalität und Anerkennung entgegenbringt.²³ Olian et al. (1988) zeigen, dass die Bereitschaft des Mentors folglich mit der wahrgenommenen Leistungsfähigkeit des Mentees steigt. Positiv wirkt sich weiterhin auch ein Entlohnungssystem aus, das Mentoring-Aktivitäten honoriert (Aryee et al. 1996). Erwartet der Mentor negative Konsequenzen, sinkt sein Engagement (Ragins und Scandura 1999).²⁴ Ähnlich rational scheinen auch Schützlinge ihren Mentor auszuwählen. Olian et al. (1988) zeigen, dass eine hohe wahrgenommene Kompetenz und eine zentrale Stellung im Entscheidungsnetzwerk der Organisation die Attraktivität eines Mentors erhöht.

Verschiedene Forscher plädieren neuerdings dafür, die Perspektive und damit den Mentoring-Begriff um Beziehungen zu Kollegen, Freunden und Familienmitgliedern zu erweitern (Cummings und Higgins 2006, Dobrow und Higgins 2005, Blickle et al. 2003, Higgins und Kram 2001, Higgins und Thomas 1996). In Anlehnung an Kram (1983) und Kram und Isabella (1985) argumentieren Higgins und Kram (2001, S. 264), dass „individuals receive mentoring assistance from many people at any point in time, including senior colleagues, peers, family, and community members“.²⁵ Sogenannte **Entwicklungsnetzwerke** bilden ein Teilsegment eines Netzwerks eines Akteurs, das Personen umfasst, die, aus Sicht des Mentees, aktives Interesse an der Entwicklung der Nachwuchskraft zeigen und diese unterstützen (Higgins und Kram 2001, S. 268). In einer Langzeitstudie von Karriereverläufen von Rechtsanwälten prüfen Higgins und Thomas (1996), ob die Betrachtung von Entwicklungsnetzwerken ein höheres Erklärungspotential im Hinblick auf kurzfristige (Zufriedenheit und Fluktuationsneigung) und langfristige (Aufstieg, Verbleib im Unternehmen) Wirkungen hat als der Fokus auf eine einzelne Mentoring-Beziehung. Die Qualität von Entwicklungsnetzwerken trägt signifikant zur Arbeitszufriedenheit, zur Fluktuationsneigung und besonders deutlich zum Aufstieg bei (Higgins und Thomas 1996, S. 240). Diese Befunde deuten darauf hin, dass nicht eine spezifische Beziehung per se nützlich ist, sondern dass das Ausmaß, indem eine Person Informationen, Anerkennung und Unterstützung von anderen erhält, Unterschiede in der Leistung, im Commitment und in der Zufriedenheit erklären kann. Diese Erkenntnis steht im Einklang mit den Ergebnissen

²³ Vergleiche auch Allen et al. (1997a, S. 73). Mullen (1994) konzipiert Mentoring in diesem Sinn als Informationsaustausch zwischen einer erfahrenen Führungskraft und einem Mentee. Beech und Brockbank (1999) und Auster (1984) betrachten Mentoring aus einer machttheoretischen Perspektive. Sie sehen Mentoren als Personen, die über besonderen Einfluss verfügen. Diesen machen sie zugunsten des Schützlings geltend, erwarten aber ausschließliche und loyale Unterstützung im Gegenzug.

²⁴ Darüber hinaus weisen Allen et al. (1997b) und Ragins und Scandura (1999) darauf hin, dass das Ausbildungsniveau des Mentors, die aktive Gestaltung der eigenen Karriere und die Wertschätzung beruflichen Aufstiegs die Mitwirkung in einer Mentoring-Beziehung positiv beeinflussen.

²⁵ Vergleiche dazu auch Morrison (1993a), Louis et al. (1983).

der Sozialisationsforschung, die das gesamte Kontaktnetzwerk als relevante Informationsquelle und die Vernetzung des Neulings als Einflussfaktor auf die Leistung und die Verbundenheit betrachtet.

Eine zweite häufig formulierte Forderung ist die nach einer Integration von situativen und individuellen Variablen, um die Entstehung und Wirkung wertvoller Netzwerke im Karrierekontext zu erklären (Ibarra et al. 2005, S. 360, Higgins und Kram 2001, S. 273 und Ashford und Black 1996, S. 210). Als relevanter Kontextfaktor gelten formale Einstiegs- oder Traineeprogramme. Abgesehen von Studien zum formalisierten Mentoring, die allerdings inkonsistente Erkenntnisse liefern, ist die Effektivität solcher Maßnahmen bislang jedoch kaum untersucht. Klein und Weaver (2000, S. 49) wundern sich daher, dass „despite their widespread use, ... there is surprisingly little in the academic literature examining the impact or most appropriate structure of these training programs“. Auch Allen und O'Brian (2006, S. 43) stellen fest, „these [mentoring, A.I.] programs are thought to benefit the organization, as well as the individual mentoring participants ... however, this assumption has yet to be subjected to empirical testing.“ Die geäußerten Meinungen zur Nützlichkeit und Effektivität formaler Integrationsprogramme divergieren. Während beispielsweise Cooper-Thomas und Anderson (2002), Chao et al. (1992) und Van Maanen und Schein (1979) die positive Wirkung solcher Maßnahmen betonen, sehen Ostroff und Kozlowski (1992) und Chatman (1991) dies kritisch. Auch hier besteht offenbar noch Forschungsbedarf.

Die jüngste Diskussion enthüllt die Tendenz der Karriereforschung, sich zunehmend der Sozialkapitalforschung zuzuwenden und Konstellation, Form und Inhalt sozialer Beziehungen als Karrierefaktor zu betrachten. Ibarra et al. (2005, S. 4 f.) begründen die Forderung nach einer Integration der Sozialkapital- und Karriereforschung folglich damit, dass „incorporating explicit social network perspective will allow researchers to take extant research on career dynamics and on the workplace experiences of diverse groups in new directions“. Die Sozialkapitalforschung birgt das Potential, neue Erkenntnisse über Karriereverläufe und deren Determinanten zu generieren und somit die Karriereforschung substantiell zu bereichern.

1.2.2 Sozialkapital in der Personal- und Organisationsforschung

In diesem Abschnitt werden Forschungsergebnisse zu sozialem Kapital im Personal- und Organisationskontext vorgestellt. Dieser Bereich gewinnt im Spektrum der Sozialkapitalforschung, deren Heimat eher die Soziologie und Politologie ist, zunehmend an Bedeutung.

Sozialkapital wird im Personal- und Organisationskontext primär als unabhängige Variable erfasst, die das Handeln und insbesondere den Erfolg von Personen und Organisationen beeinflusst. Borgatti und Foster (2003, S. 1000) führen dafür zwei Gründe an: einerseits versucht das relativ junge Forschungsfeld durch die Identifikation von Netz-

wirkungen Legitimation zu erlangen, zweitens liegt die Ursache möglicherweise in der Dominanz der strukturalistischen Perspektive, aus der Netzwerke als Determinante der Umwelt gesehen werden, die Möglichkeiten und Restriktionen für individuelles Handeln darstellen. Die Entstehung von Netzwerken mit Persönlichkeitsmerkmalen oder individuellem Handeln zu erklären lässt sich mit dem strukturalistischen Erbe nur schwer vereinbaren. Wenngleich Wirkungen von Sozialkapital nicht im Fokus dieser Arbeit stehen, liefert die Betrachtung des Forschungsstands Hinweise für zweckmäßige Konzeptionalisierungen und relevante Erklärungsansätze.

Der Begriff Sozialkapital wird auch in der Personal- und Organisationsforschung mit unterschiedlichen Inhalten assoziiert.²⁶ Dabei lassen sich primär zwei Ansätze unterscheiden, ein struktureller und ein ressourcenorientierter. Besonders populär sind in diesem Feld strukturelle Ansätze, die bestimmte Netzwerkeigenschaften als Sozialkapital und damit als wertvoll deklarieren. In Abgrenzung dazu interpretieren ressourcenorientierte Ansätze die über soziale Verbindungen zu erreichenden Personen beziehungsweise deren Ressourcen als Sozialkapital.

Der folgende Abschnitt fasst zunächst Erkenntnisse zur Wirkung von Sozialkapital auf karriererelevante Aspekte, wie die Arbeitsplatzsuche und den beruflichen Erfolg, zusammen und dokumentiert anschließend den Forschungsstand zu Sozialkapitaldeterminanten. Dabei werden jeweils strukturelle und ressourcenorientierte Ansätze unterschieden.

Wirkungen von Sozialkapital Ein besonders populäres Untersuchungsgebiet in der Sozialkapitalforschung ist der Zusammenhang zwischen dem Einsatz sozialer Kontakte beziehungsweise der Art dieser Beziehungen und dem Erfolg bei der **Arbeitsplatzsuche** (Hurlbert et al. 2001, Flap und Boxman 2001, 1999, De Graaf und Flap 1988, Marsden und Hurlbert 1988, Lin et al. 1981b und Granovetter 1974, Granovetter 1973).²⁷ Häufig vergleichen Studien in diesem Kontext die Erfolge von Arbeitsplatzsuchenden, die persönliche Kontakte nutzen, mit denen, die ihre Stelle auf anderem Wege gefunden haben (Fernandez et al. 2000, S. 1288).

In seiner mittlerweile klassischen Studie befragt Granovetter (1974, 1973) männliche Manager, Angestellte und Ingenieure aus einer Vorstadt Bostons, die innerhalb eines Jahres einen neuen Job als Jobwechsler oder Berufseinsteiger angetreten haben und kommt zu dem Ergebnis, dass persönliche Kontakte der überwiegend genutzte Weg der Stellenvermittlung sind. Eine genauere Betrachtung der Art, Dauer und Intensität dieser

²⁶ Die Frage, welche Inhalte der Begriff Sozialkapital umfasst beziehungsweise sinnvollerweise umfassen sollte, ist nicht einfach zu beantworten und rechtfertigt daher eine ausführliche Behandlung im Kapitel 2.1 (S. 30 ff.), in dem die Gegenüberstellung verschiedener Sozialkapitalkonzepte die Basis für die Entwicklung einer Sozialkapitaldefinition bildet, die dem theoretischen Erklärungsmodell zugrunde liegt.

²⁷ Für Studien aus Organisationssicht vergleiche Fernandez und Castilla 2001 und Fernandez et al. 2000.

Kontakte zeigt, dass es tendenziell schwache Beziehungen sind, die dem Jobwechsler zu einem vergleichsweise höheren Einkommen verhelfen.²⁸ Die Idee von der Stärke schwacher Verbindungen hat zahlreiche Studien in verschiedenen Forschungsfeldern inspiriert.²⁹

Flap und Boxman (1999) replizieren Granovetters Studie, können aber den Zusammenhang zwischen der Nutzung schwacher Verbindungen bei der Arbeitsplatzsuche und einem besseren Job im Rahmen einer Befragung von über 1000 niederländischen Managern nicht bestätigen. Dass eher schwache Verbindungen zu Personen führen, die ihren Einfluss zugunsten des Arbeitsplatzsuchenden geltend machen, zeigt sich auch in der Studie von Hurlbert et al. (2001) nicht.

Offenkundig leistet die Stärke der Verbindung keinen zufriedenstellenden Erklärungsbeitrag in Bezug auf den Erfolg bei der Arbeitsplatzsuche. Lin et al. (1981b) untersuchen ebenfalls den Zusammenhang zwischen Sozialkapital und dem Erfolg bei der Arbeitsplatzsuche, betrachten aber die Ressourcen anderer Akteure, zu denen eine Person Kontakt hat, als Sozialkapital. Sie zeigen, dass Erfolg bei der Jobsuche nur partiell auf Humankapital zurückzuführen ist, sondern auch vom Einsatz sozialer Ressourcen abhängt, wobei der Zugang zu nützlichen sozialen Ressourcen durch das Humankapital beeinflusst wird (Flap 2004, S. 8). Soziale Ressourcen werden über den beruflichen Status der Kontaktperson erfasst.³⁰ Sie befragen in ihrer Albany-Studie fast 400 männliche Berufstätige in einer städtischen Region im Nordosten der USA und finden heraus, dass der Status der Kontaktperson, über die ein Arbeitsplatz vermittelt wurde, den Berufsstatus des ersten und des aktuellen Jobs positiv beeinflusst (Lin et al. 1981b, S. 1169 f.). Die Stärke der Verbindung ist negativ mit dem Status der Kontaktperson korreliert, das heißt, offenbar führen schwache Verbindungen eher zu statushöheren Personen als starke Verbindungen (Lin et al. 1981a, S. 399, Lin und Dumin 1986). De Graaf und Flap (1988) replizieren diese Studie mit Sekundärdaten aus den Niederlanden und der Bundesrepublik Deutschland und bestätigen den positiven Einfluss sozialer Ressourcen auf den Berufsstatus für die niederländische Stichprobe.³¹ Marsden und Hurlbert (1988) liefern eine weitere Replikationsstudie auf der Basis der Detroit Area Study, die Karriereverläufe von über 600 Männern umfasst. Sie finden ebenfalls einen positiven Zusammenhang zwischen dem Prestige der Kontaktperson und dem erlangten Berufsstatus.

²⁸ Granovetter spricht selbst nicht von Sozialkapital. In späteren Publikationen wird die Verbindungsstärke jedoch immer wieder mit Sozialkapital assoziiert (Borgatti und Foster 2003, Adler und Kwon 2002, Gabbay und Leenders 2001, Marsden 2001, Marsden und Gorman 1999 und Meyerson 1994).

²⁹ Einen ersten Überblick liefert Granovetter (1982).

³⁰ Dieser Operationalisierung liegt die Annahme zugrunde, dass Ressourcen positionsabhängig sind und dass ein höherer Status eine bessere Ressourcenausstattung impliziert (Lin 1982, 1999, 2001b).

³¹ De Graaf und Flap (1988, S. 455) verwenden ein Subsample aus dem westdeutschen Wohlfahrtssurvey 1980 und einen vergleichbaren niederländischen Datensatz. Die westdeutschen Daten enthalten keine Informationen zum Status der Kontaktperson. Einen positiven Zusammenhang zwischen den sozialen Ressourcen und dem Einkommen im vermittelten Job finden sie nicht (De Graaf und Flap 1988, S. 466).

Flap (2004, S. 8) resümiert, „the most central finding is that not so much the number of people prepared to lend a helping hand, nor the cohesion within the social network, but the resources of the persons within one’s network are critical social capital in achieving a good job“. Die Forschungsergebnisse zum Zusammenhang zwischen Sozialkapital und dem Erfolg bei der Arbeitsplatzssuche liefern somit erste Hinweise dafür, dass eine resourcenorientierte Sozialkapitalperspektive eine zweckmäßigere Konzeptionalisierung ist, will man den Wert sozialer Beziehungen erfassen.

Einige Studien greifen die Idee vom Sozialkapital als **Karrierefaktor** auf und untersuchen, wie sich soziales Kapital auf die Leistung, die Beurteilung des Mitarbeiters durch andere, seine Aufstiegschancen und seinen Einfluss auswirkt.

Die Wirkung der Verbindungsstärke wird auch im Zusammenhang mit dem beruflichen Erfolg untersucht, allerdings mit inkonsistenten Befunden. Boxman et al. (1991) betrachten Netzwerke niederländischer Manager und finden heraus, dass schwache Verbindungen in positivem Zusammenhang mit höherem Einkommen stehen. Im Gegensatz zu Boxman et al. (1991) kommt Meyerson (1994) in ihrer Studie schwedischer Manager zu dem Schluss, dass starke, nicht schwache Verbindungen zu Personen außerhalb des eigenen Unternehmens das Einkommensniveau positiv beeinflussen. Aus der Analyse von Freundschafts- und Beratungsnetzwerken in einem kleinen High-Tech-Unternehmen während Verhandlungen mit einer Gewerkschaft schließt Krackhardt (1992), dass starke Verbindungen mit mehr Einfluss verbunden sind als schwache und daher insbesondere in einem dynamischen und durch Unsicherheiten gekennzeichneten Umfeld eine wichtige Rolle in Organisationen spielen.

Neben der Stärke der Verbindungen lassen sich zwei weitere strukturelle Sozialkapitalansätze identifizieren, die entweder die Position eines Akteurs oder die Konfiguration eines Netzwerks als Sozialkapital betrachten. Im erstgenannten Fall wird Sozialkapital häufig als Position eines Mitarbeiters in zumeist informellen Netzwerken konzipiert und über ein netzwerkanalytisches Maß der Zentralität erfasst. Die Zentralität eines Akteurs in einem Netzwerk misst die relative Bedeutung eines Akteurs in einem Netzwerk (Wasserman und Faust 1997, S. 169 f.).³²

Brass (1984, 1985) analysiert Kommunikationsnetzwerke in einem Zeitungsverlag und zeigt, dass die Zentralität eines Mitarbeiters seine von anderen wahrgenommene Macht und seine Aufstiegschancen positiv beeinflusst. Friedman und Krackhardt (1997) finden ebenfalls heraus, dass ein Mitarbeiter, der eine zentrale Position in Beratungs- und Feedbacknetzwerken einnimmt, mit größerer Wahrscheinlichkeit als High-Potential wahrge-

³² Dazu unterscheidet man degree-basierte, nähebasierte und betweenness-basierte Zentralitätsmaße. Degree-basierte Maße erfassen die Anzahl direkter Beziehungen eines Akteurs. Closeness-Maße untersuchen, wie nah ein Akteur allen anderen Akteuren im Netzwerk ist, und Betweenness-Centrality misst, wie häufig ein Akteur auf der kürzesten Verbindung zwischen zwei anderen Akteuren liegt (Wasserman und Faust 1997, S. 169 f.).

nommen wird.³³ Zentralität in Beratungsnetzwerken steht zudem in einem positiven Zusammenhang mit der Leistung eines Mitarbeiters (Sparrowe et al. 2001).³⁴ Einen ähnlichen Zusammenhang identifizieren auch Mehra et al. (2001), die die Zentralität von 116 Führungskräften eines High-Tech-Unternehmens in Freundschafts- und Workflow-Netzwerken erheben, und Cross und Cummings (2004), die die Leistung von Beratern und Ingenieuren in Abhängigkeit von ihrer Zentralität in Informations- und Aufmerksamkeitsnetzwerken erfassen.³⁵

Eine weitere strukturelle Sozialkapitalinterpretation liefern solche Ansätze, die die Konfiguration eines Netzwerks als Sozialkapital betrachten (Gabbay und Leenders 2001, S. 3). Zentrale Frage ist in diesem Kontext, ob geschlossene, dichte Netzwerke oder Netzwerke mit strukturellen Löchern Sozialkapital darstellen und beruflichen Erfolg begünstigen.³⁶ Der Begriff strukturelle Löcher wird von Ronald Burt (1992) in die Sozialkapitaldiskussion eingeführt. Er definiert strukturelle Löcher als „relationship of nonredundancy between two contacts“ (Burt 1992, S. 28). Strategisch wertvolle Netzwerkpositionen sind Brücken, die „the only connection between two otherwise separate clusters of strongly interconnected players“ darstellen. Eine solche Position bringt Informations- und Kontrollvorteile (Burt 1992, S. 31) und stellt daher Sozialkapital dar.³⁷

Im Gegensatz dazu werden geschlossene, dichte Netzwerke in Anlehnung an Coleman (1990, S. 318-321) als Sozialkapital bezeichnet.³⁸ Network Closure, also eine Netzwerkkonfiguration, in der alle Akteure miteinander verbunden sind, wird als wertvoll erachtet, da Verhalten kontrollierbar und sanktionierbar ist und auf dieser Grundlage Vertrauen entsteht, so dass Wissen bereitwilliger weitergegeben wird und Informationen ungehindert zwischen den verbundenen Personen fließen (Coleman 1990, S. 318 ff.).³⁹

³³ Sie untersuchen Arbeitsgruppen in einer US-Investmentbank, in denen asiatische Mitarbeiter vertreten sind und finden heraus, dass es diesen im Gegensatz zu ihren Kollegen weniger gut gelingt, ihr Humankapital in Sozialkapital umzusetzen, so dass ihre Aufstiegschancen daher geringer sind. Sozialkapital wird hier verstanden als Zentralität in Ratgeber- und Feedbacknetzwerken und erfasst die Anzahl der direkten und indirekten Kontakte (Kontakte der Kontaktpersonen) einer Person (Friedman und Krackhardt 1997, S. 325).

³⁴ Sparrowe et al. (2001) untersuchen 38 Arbeitsgruppen in fünf verschiedenen Organisationen.

³⁵ Die positive Wirkung einer zentralen Position zeigt sich auch auf Gruppenebene; zentrale Gruppen werden als vertrauenswürdiger wahrgenommen, sind stärker in Ressourcentransfers eingebunden und innovativer (Tsai 2001, Tsai und Ghoshal 1998).

³⁶ Diese Gegenüberstellung wird in den Überblicksbeiträgen von Borgatti und Foster (2003, S. 993), Adler und Kwon (2002, S. 24 f.), Gabbay und Leenders (2001, S. 3) sowie Burt (2000, S. 351-355) und Burt (2001) thematisiert.

³⁷ Für eine ausführlichere Darstellung des Konzepts vergleiche Kapitel 2.1.5, S. 39 ff.

³⁸ Viele Publikationen reduzieren Colemans Ansatz auf den Aspekt geschlossener Netzwerke, so dass der Eindruck entsteht, Coleman definiere Sozialkapital als eine bestimmte Netzwerkstruktur. Dass dem nicht so ist, zeigt Kapitel 2.1.4, S. 37 ff.

³⁹ Reagans und McEvily (2003) finden beispielsweise heraus, dass die Netzwerkdichte den Wissenstransfer zwischen Mitarbeitern eines Forschungsunternehmens erleichtert und stützen so das Argument, dass dichte Netzwerke Vorteile bringen. Abhängige Variable ist hier die Leichtigkeit, Wissen zu transferieren, die aus Sicht der Person, die ihr Wissen weitergibt, erfasst wird (Reagans und McEvily 2003,

Burt (1992) befragt 284 Manager eines US-amerikanischen Technologiekonzerns zu ihren Kontakten und findet heraus, dass Manager, deren Netzwerke viele strukturelle Löcher umfassen, schneller befördert werden.⁴⁰ In einer anderen Studie zeigt Burt (2002), dass strukturelle Löcher mit einem besseren Ruf bei Kollegen und einem höheren Einkommen einhergehen.⁴¹ Ein höheres Einkommen erzielen auch französische Manager, deren Netzwerke strukturelle Löcher aufweisen (Burt et al. 2000). Gargiulo und Benassi (1999) zeigen, dass strukturelle Löcher Manager eher in die Lage versetzen, ihre Netzwerke an veränderte Umweltbedingungen anzupassen.

Der Erfolgsbeitrag struktureller Löcher wird jedoch kritisch betrachtet. Anhand einer Analyse von Freundschaftsnetzwerken in einem High-Tech Unternehmen im Silicon Valley zeigt Krackhardt (1999, 1998), dass ein Akteur, der als Brücke zwischen zwei Gruppen fungiert, keineswegs zwangsläufig größere Autonomie und Verhandlungsmacht besitzt, sondern unter Umständen besonders stark eingeschränkt ist, da er den Erwartungen und Normen beider Gruppen genügen muss.⁴² Podolny und Baron (1997) bestätigen in ihrer Studie von 236 Mitarbeitern eines Technologiekonzerns, dass sich strukturelle Löcher in Informationsnetzwerken positiv auf die Mobilität eines Mitarbeiters innerhalb der Organisation auswirken. Allerdings haben strukturelle Löcher in Netzwerken von Personen, auf deren Unterstützung ein Mitarbeiter angewiesen ist, eher Nachteile. Sie zeigen, dass Mitarbeiter mit geschlossenen, dichten Unterstützungsnetzwerken schneller aufsteigen und eine höhere Arbeitszufriedenheit aufweisen (Podolny und Baron 1997). Einen ähnlichen Befund liefern Gabbay und Zuckerman (1998). Dieser Studie zufolge sind Wissenschaftler mit offenen Netzwerken in der Grundlagenforschung, in der es eher auf Autonomie und den individuellen Beitrag eines Forschers ankommt, erfolgreich, während sich für die angewandte Forschung und Entwicklung, in der Gruppenarbeit und Kooperation eine bedeutendere Rolle spielen, dichte Netzwerke als erfolgversprechender erweisen.⁴³

Ein Modell, das strukturelle und ressourcenorientierte Sozialkapitalansätze integriert und den Karriereerfolg in Abhängigkeit vom Sozialkapital erklärt, entwickeln Seibert et al. (2001). Sie definieren Sozialkapital sowohl anhand der strukturellen als auch anhand der ressourcenorientierten Dimension und vermuten, dass schwache Verbindungen respektive

S. 249).

⁴⁰ Ausnahmen bilden weibliche Führungskräfte und Manager auf der untersten Hierarchiestufe (Burt 1992, S. 156).

⁴¹ Vergleiche darüber hinaus Burt (1997).

⁴² Zur Beschreibung der Verbindung zwischen zwei Akteuren, die Mitglied einer Clique sind, führt er den Begriff „simmelian tie“ ein (Krackhardt 1999, S. 186).

⁴³ Auf der Ebene von Gruppen oder Organisationen liefert die empirische Sozialkapitalforschung beispielsweise folgende Ergebnisse. Anhand einer Studie von 77 Arbeitsgruppen in elf südkoreanischen Unternehmen zeigen Oh et al. (2004), dass ein mittleres Maß an Geschlossenheit die Effektivität von Teams optimiert. Ahuja (2000) untersucht das Innovationsverhalten von Chemie-Unternehmen und kommt zu dem Ergebnis, dass strukturelle Löcher in interorganisationalen Netzwerken zu weniger Patentanmeldungen führen.

strukturelle Löcher Zugang zu sozialen Ressourcen, gemessen als Kontakte zu Personen in anderen Bereichen beziehungsweise zu hierarchisch höheren Funktionsträgern, verschaffen. Diese wiederum bedingen Netzwerkvorteile in Form von Zugang zu Informationen, Ressourcen sowie Karriereunterstützung. Die Netzwerkvorteile sehen sie in einem positiven Zusammenhang zum Karriereerfolg, der über das Gehalt, die Anzahl der Beförderungen sowie die Zufriedenheit mit der Karriere erfasst wird. Eine Befragung von ca. 450 Alumni einer US-amerikanischen Universität liefert folgende Ergebnisse. Sowohl schwache Verbindungen als auch strukturelle Löcher sind positiv mit dem Zugang zu sozialen Ressourcen verbunden. Soziale Ressourcen beeinflussen die Karriere positiv (Seibert et al. 2001, S. 232). Sie interpretieren ihre Ergebnisse als Beleg dafür, dass Netzwerkstruktur und soziale Ressourcen als Sozialkapitaldimensionen getrennt zu analysieren sind. Darüber hinaus liefert ihre Studie Hinweise darauf, dass strukturelle Löcher und schwache Verbindungen unabhängige Effekte generieren, da schwache Verbindungen in einem stärkeren Zusammenhang zu sozialen Ressourcen stehen, im Gegensatz zu strukturellen Löchern aber negativ auf die Netzwerkvorteile Information und Karriereunterstützung wirken. Für Führungskräfte leiten sie daraus die Empfehlung ab, zunächst zahlreiche schwache Verbindungen in verschiedene Bereiche und Ebenen zu knüpfen und diese dann sukzessive zu stärken.⁴⁴

Die Erforschung beruflichen Erfolgs wird durch die Einführung des Sozialkapitalbegriffs bereichert. Allerdings sind die Erkenntnisse der strukturell orientierten Sozialkapitalforschung bislang uneindeutig. Eine zentrale Netzwerkposition scheint beruflichen Erfolg tendenziell zu begünstigen. Ob aber schwache Verbindungen im Gegensatz zu starken erfolgswirksam sind, ist bis dato ebenso ungeklärt wie die Frage, ob geschlossene Netzwerke strukturellen Löchern überlegen sind. Als Ausweg aus diesem Dilemma werden aktuell Kontingenzans tze sozialen Kapitals diskutiert, die den Wert bestimmter Netzwerkmerkmale in Abhängigkeit verschiedener situativer Faktoren erklären. Als solche werden beispielsweise Persönlichkeitsmerkmale (Burt et al. 1998), kulturelle Bedingungen (Burt et al. 2000), die Art der Beziehung (Podolny und Baron 1997), die Art der Aufgabe (Gabbay und Zuckerman 1998) und die Wettbewerbssituation zwischen Akteuren (Burt 1997) genannt. Allerdings zeigen sich in dieser Richtung bis dato noch keine wesentlichen Erkenntnisgewinne, da die Kontingenzfaktoren nicht systematisch identifiziert, sondern eher willkürlich gewählt werden.

Determinanten sozialen Kapitals Studien, die die Entstehung sozialen Kapitals untersuchen, sind bislang vergleichsweise selten (Nebus 2006, S. 615, Klein et al. 2004, S. 952, Borgatti und Foster 2003, S. 1000). Die vorhandenen Untersuchungen unterscheiden sich im Hinblick darauf, welche Faktoren sie als Sozialkapitaldeterminanten betrachten.

⁴⁴ Die Studie von Seibert et al. (2001) bildet das inhaltliche Komplementär zur vorliegenden Arbeit, insofern sie primär auf die Karriere-Wirkungen sozialen Kapitals abstellt. Im Rahmen dieser Arbeit geht es, wie bereits dargelegt, darum, die Entstehung individuellen Sozialkapitals zu erklären.

Als relevante Einflussgrößen gelten Persönlichkeitsmerkmale, das Interesse an den Ressourcen anderer, die Ähnlichkeit der involvierten Akteure, das Organisationsklima sowie formale Organisationsstrukturen.

Einige Forscher gehen davon aus, dass die **Persönlichkeit** die Netzwerkbildung beeinflusst. Mehra et al. (2001) untersuchen beispielsweise den Einfluss der Persönlichkeit auf die Position eines Akteurs. Hier zeigt sich, dass Personen, die ihr Verhalten der Situation anpassen (high self-monitors) eher eine zentrale Position einnehmen. Burt et al. (1998) analysieren, ob es einen Zusammenhang zwischen der Persönlichkeit des Akteurs und der Anzahl struktureller Löcher in seinem Netzwerk gibt. Sie entdecken, dass sich Personen, deren Netzwerk viele strukturelle Löcher aufweist, als unternehmerische Außenseiter beschreiben, die Einfluss und Wandel anstreben. Allerdings ist der Zusammenhang zwischen der Persönlichkeit und dem Netzwerk nur für junge Manager auf unteren Hierarchieebenen nachzuweisen; für diese Gruppe zeigt sich jedoch keine Beziehung zwischen Persönlichkeit beziehungsweise Netzwerkstruktur einerseits und der Leistung des Managers andererseits. Für höherrangige Führungskräfte gehen strukturelle Löcher zwar mit einer höheren Leistung einher, aber die Persönlichkeit beeinflusst weder das realisierte Netzwerk noch die Leistung (Burt et al. 1998). In einer Langzeitstudie von 96 Teams in einem zehnmonatigen National Service Program kommen Klein et al. (2004) zu dem Ergebnis, dass die Zentralität eines Akteurs in Freundschafts- und Ratgebernetzwerken dann besonders hoch ist, wenn der Akteur über emotionale Stabilität verfügt. Das Streben nach neuen Erfahrungen als Persönlichkeitsmerkmal hingegen mindert die Chance, eine zentrale Position im Freundschaftsnetzwerk einzunehmen. Wenngleich die Indizien dafür sprechen, dass Persönlichkeitsmerkmale relevante Sozialkapitaldeterminanten sind, erscheinen die identifizierten Charakteristika eher ad hoc ausgewählt.

Studien, die die **Ähnlichkeit** von Akteuren als Sozialkapitaldeterminante betrachten, gehen von der Homophilie-These aus, die besagt, dass Personen tendenziell eher mit anderen interagieren, die ihnen ähnlich sind (McPherson und Smith-Lovin 1987, S. 370). Den explizit oder implizit dargelegten Annahmen zufolge erleichtert Ähnlichkeit die Kommunikation und stärkt das Vertrauen (Brass et al. 2004, S. 796). Ähnlichkeit bezieht sich dabei auf unterschiedliche Dimensionen. Brass (1985) und Ibarra (1992) zeigen, dass sich in Organisationen eher gleichgeschlechtliche Netzwerke bilden. Mehra et al. (2001) beobachten, dass die Ethnie ebenfalls eine Rolle spielt und dass Angehörige ethnischer Minderheiten eher am Rande von Interaktionsnetzwerken zu finden sind. Im Gegensatz dazu finden weder McPherson und Smith-Lovin (1987), die Freundschaften in freiwilligen Zusammenschlüssen betrachten, noch van Duijn et al. (2003), die die Entstehung von Freundschaften zwischen Studierenden untersuchen, empirische Belege dafür, dass Ähnlichkeit zwischen zwei Akteuren hinsichtlich des Alters, der Rasse oder des Geschlechts die Entstehung freundschaftlicher Beziehungen prognostiziert. In der oben genannten Langzeitstudie zeigen auch Klein et al. (2004), dass die Ähnlichkeit in Bezug auf demographi-

sche Merkmale keinen Einfluss auf die Zentralität von Akteuren in Netzwerken hat, wohl aber die Ähnlichkeit von Einstellungen.

Eindeutiger sind die Befunde zur Ähnlichkeit hinsichtlich des Bildungsstands. So zeigt Marsden (1987) beispielsweise, dass 30 Prozent der persönlichen Netzwerke homogen im Hinblick auf das Bildungsniveau sind und die Standardabweichung weniger als ein Bildungsjahr beträgt. Auch McPherson und Smith-Lovin (1987) weisen nach, dass die Ähnlichkeit bezüglich des Bildungsstands Freundschaftsbeziehungen in gemeinnützigen Vereinen erklärt. McPherson et al. (2001, S. 427) fassen zusammen, „all educational groups show inbreeding tendencies, as well as a social distance effect: People are both more likely to confide in others who share their same educational level and become less and less likely to form such a tie as their difference from other’s achievement increases“.

Ähnlichkeit hinsichtlich des Wissenstands ist auch in den Simulationsstudien von Kathleen Carley (1991) eine von zwei Bedingungen, die erfüllt sein müssen, damit eine Interaktion, die einen Wissensaustausch impliziert, stattfindet. Die zweite Determinante ist die Kontaktmöglichkeit, die durch soziale, organisationale und physische Bedingungen geprägt ist. Computersimulationen prognostizieren auf dieser Basis die Entstehung und Veränderung von Beziehungen. Ein Vergleich mit empirischen Daten zu Freundschaftsbeziehungen in einem Unternehmen (Krackhardt und Kilduff 1990) liefert erste Bestätigungen (Carley und Krackhardt 1996, S. 21).⁴⁵ Im Gegensatz zu den Studien, die Netzwerke in Abhängigkeit von Persönlichkeitsmerkmalen erklären, abstrahieren die Simulationen von persönlichen Präferenzen und unterscheiden Akteure lediglich im Hinblick auf ihre Erreichbarkeit und ihren Informationsstand.

Ein weiteres situatives Merkmal, das die Sozialkapitalbildung prägt, ist das **Organisationsklima** und das Ausmaß an **Vertrauen**, das in einer Organisation besteht. Hoegl et al. (2003) zufolge geht ein positives Organisationsklima mit einem intensiveren Informationsaustausch einher. Tan und Zhao (2003) zeigen, dass die wahrgenommene Unterstützungsbereitschaft die Wahrscheinlichkeit erhöht, dass Kollegen einander um Rat fragen.

Dass **formale Organisationsstrukturen** und mithin die Kontaktmöglichkeiten die Sozialkapitalbildung beeinflussen, demonstrieren verschiedene Studien. Bereits Lincoln und Miller (1979) zeigen, dass die hierarchische Position eines Mitarbeiters die Zentralität in Kooperations- und Freundschaftsnetzwerken beeinflusst. Auch Stevenson (1990) und Han (1996) weisen empirisch nach, dass informelle Netzwerke durch formale Positionen und Strukturen geprägt werden. Ebenso erweisen sich Arbeitsabläufe als Einflussfaktor der Netzworkebildung. Burkhardt und Brass (1990) finden heraus, dass sich Kommunikationsnetzwerke mit der Einführung neuer Technologien ändern. Darüber hinaus prägt

⁴⁵ Weitere Simulationsstudien zur Entstehung und Veränderung von Netzwerken liefern beispielsweise Hazy und Tivnan (2003), Carley et al. (2000).

physische Nähe, die sich durch die Anordnung von Arbeitsplätzen ergibt, die Vernetzung der Mitarbeiter. Der Studie von Borgatti und Cross (2003) zufolge beeinflusst die räumliche Nähe den Zugang zu Informationen. Diese Befunde weisen auf die Bedeutung formaler Organisationsstrukturen für die Sozialkapitalbildung hin und zeigen somit, dass Unternehmen die Vernetzung ihrer Mitarbeiter durch die Gestaltung von Strukturen und Prozessen beeinflussen können.

Die Analyse des Forschungsstands ergibt, dass verschiedene Determinanten der Sozialkapitalbildung identifiziert werden, die allerdings bislang isoliert voneinander betrachtet werden. Ein weiteres Manko, das damit zusammenhängt, besteht in der mangelnden theoretischen Fundierung. Das Ziel, eine theoretische Basis zur Erklärung der Netzwerkbildung zu liefern, liegt den Arbeiten von Nebus (2006), Matiaske (1999) und Kappelhoff (1993) zugrunde. Alle drei Studien wählen einen Rational-Choice-Zugang. Nebus (2006, S. 633) präsentiert einen eklektischen Ansatz, der „integrates social theories of self-interest, attachment, contagion, homophily and propinquity in predicting contact selection and retention“. Eine empirische Prüfung des Modells steht jedoch noch aus.

Einen alternativen Erklärungsansatz wählen Matiaske (1999) und Kappelhoff (1993), die auf der Grundlage des Colemanschen Sozialtauschmodells (Coleman 1990) Interaktionen und Netzwerke prognostizieren. Matiaske (1999) untersucht laterale Kooperationsbeziehungen in verschiedenen Arbeitsgruppen. Hypothesen darüber, wer mit wem welche Ressourcen tauscht, leitet er formal aus einem Sozialtausch-Modell ab.⁴⁶ Auf diese Weise erklärt er Sozialkapital als Resultat sozialer Interaktionen, die darauf beruhen, dass Akteure gemäß ihrer individuellen Interessen Ressourcen tauschen.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass Determinanten sozialen Kapitals ein bislang vernachlässigtes Forschungsfeld darstellen. Dementsprechend liegen auch nur vereinzelte Erkenntnisse vor. Die Zusammenstellung vorhandener Studien liefert allerdings schon Hinweise darauf, dass es sowohl individuelle als auch strukturelle Faktoren sind, die die Entstehung von sozialem Kapital beeinflussen.

Der folgende Abschnitt dient dazu, den Stand der Forschung zu Sozialkapital im Personal- und Organisationskontext allgemein und in Bezug auf Nachwuchsführungskräfte im Besonderen im Hinblick auf Forschungsdefizite zusammenzufassen und daraus den konkreten Forschungsbedarf abzuleiten. Darauf aufbauend werden im Kapitel 1.3 (Seite 25 f.) Untersuchungsziele und Vorgehensweise dieser Arbeit dargelegt.

⁴⁶ Während Coleman in seinem Grundmodell davon ausgeht, dass keine Zugangsbeschränkungen existieren und vollständiges Vertrauen zwischen allen potentiellen Transaktionspartnern herrscht, integriert Matiaske (1999) die Zugangsstruktur als sekundäre Ressource in die Modellierung.

1.2.3 Fazit: Defizite und Desiderata

Die Relevanz wertvoller Kontakte für Nachwuchsführungskräfte, die die praxisorientierte Managementliteratur attestiert und die offenbar auch die Unternehmen wahrnehmen, spiegelt sich noch nicht in gleichem Maß in der Forschung wider. Sozialkapital gewinnt zwar als Metapher für wertvolle soziale Beziehungen in zunehmendem Maße die Aufmerksamkeit der Personal- und Organisationsforschung (Ibarra et al. 2005, Inkpen und Tsang 2005, Adler und Kwon 2002). Ein viel beklagtes Defizit besteht allerdings noch immer im Hinblick darauf, wie Mitarbeiter Sozialkapital generieren und welche Faktoren die Sozialkapitalbildung beeinflussen (Cummings und Higgins 2006, Nebus 2006, Inkpen und Tsang 2005, Klein et al. 2004, Borgatti und Foster 2003). Diese Diskrepanz zwischen wahrgenommener Bedeutung und dem Erkenntnisstand zur Sozialkapitalbildung in Unternehmen begründet einen Forschungsbedarf, dem die vorliegende Arbeit nachgeht.

Die Zusammenstellung relevanter Forschungsarbeiten enthüllt drei zentrale Defizite, ein definitorisch-konzeptionelles, ein theoretisches und ein empirisches. Im Hinblick auf bestehende **konzeptionelle Defizite** ist Folgendes festzuhalten. Adler und Kwon (2002, S. 27) resümieren, dass die organisationale Sozialkapitalforschung noch in den Kinderschuhen steckt. In Anbetracht der verschiedenartigen Zugänge und Anwendungsfelder stellen Inkpen und Tsang (2005, S. 161) fest, „social capital is still in the „emerging excitement“ stage of the life cycle typical of an umbrella concept and will face validity challenges in its next stage of development“.⁴⁷ Fernandez und Castilla (2001, S. 85) bezweifeln jedoch die Nützlichkeit eines derart allumfassenden Ansatzes, und Flap (2004, S. 7) merkt an, „that it is necessary for further progress in this area to pin down the concept and to achieve some degree of standardization in its measurement, in order to evade circular reasoning“. Die bislang vorherrschenden strukturellen und ressourcenorientierten Sozialkapitalkonzepte weisen jedoch folgende Schwächen auf.

Strukturelle Ansätze, die das Netzwerk selbst als Sozialkapital und damit als wertvoll erachten, führen zu inkonsistenten empirischen Befunden. Die Frage, ob eher schwache oder starke Verbindungen wertvoll sind, lässt sich ebenso wenig eindeutig beantworten wie die Frage nach der Vorteilhaftigkeit struktureller Löcher gegenüber dichten, geschlossenen Netzwerken. Reagans et al. (2004, S. 105) konstatieren, „social capital provided by closure is thought to come at the expense of social capital provided by structural holes“. Die inkonsistenten Erkenntnisse der strukturell orientierten Sozialkapitalforschung sind offenkundig nicht allein auf unterschiedliche Operationalisierungen und Untersuchungsdesigns zurückzuführen, sondern liefern deutliche Hinweise darauf, dass Netzwerkcharakteristika nicht identisch mit dem Wert des Netzwerks sind. Hansen et al. (2001, S. 24) stellen fest, „once costs and other drawbacks of having social network positions are considered, it is

⁴⁷ Der Term „umbrella concept“ bezeichnet einen Begriff, der verschiedene und unterschiedliche Inhalte umfasst (Hirsch und Levin 1999).

no longer obvious that networks represent a positive social capital“, und Inkpen und Tsang (2005, S. 160) folgern, „structural approaches to networks that ignore social qualities inadequately specify how networks function“.

Die ressourcenorientierten Ansätze, die die Ressourcenausstattung der Kontaktpersonen als Sozialkapital betrachten, haben ebenfalls konzeptionelle Schwächen. So bleibt unklar, ob und wie Mitarbeiter vom Status und der Ressourcenausstattung der Kollegen profitieren.⁴⁸ Darüber hinaus betonen Hansen et al. (2001, S. 24 f.) die Bedeutung der tatsächlichen Verfügbarkeit der Ressourcen und weisen darauf hin, dass „getting help from network contacts may be a non-trivial issue“.

In konzeptioneller Hinsicht ist folglich eine Sozialkapitaldefinition wünschenswert, die zwischen dem Netzwerk und den darin enthaltenen Ressourcen differenziert. Seibert et al. (2001, S. 232) betonen daher „the analytic utility of separately defining social resources and social network structure“. Darüber hinaus sollte das Sozialkapitalkonzept die tatsächliche Verfügbarkeit dieser Ressourcen für eine Person explizit erfassen.

Neben konzeptionellen Mängeln ist die Sozialkapitalforschung bis dato durch **theoretische Defizite** gekennzeichnet (Inkpen und Tsang 2005, S. 146, Flap 2004, S. 18, Adler und Kwon 2002, S. 34, Gabbay und Leenders 2001, S. 2, Diekmann 1993, S. 23). Die populären strukturellen Untersuchungen bedienen sich primär Leithypothesen, die in der Regel eine theoretische Basis vermissen lassen. Ein explizites theoretisches Fundament, das divergierende Ergebnisse erklären könnte und eine systematische Identifikation von Kontingenzfaktoren erlauben würde, fehlt den meisten Beiträgen weitgehend. Adler und Kwon (2002, S. 34) resümieren daher, „there does not, as yet, seem to be anything resembling a rigorous theory or 'metatheory' that can incorporate the strengths of the existing, competing theories and transcend their respective limitations“.

Bei genauerem Hinsehen fällt jedoch auf, dass zahlreiche Sozialkapitalforscher implizit oder explizit tauschtheoretische Argumente anführen. So konstatiert Flap (2004, S. 4), „the creation and functioning of social capital can be regarded as a non-simultaneous exchange of help“. Auch Bourdieu (1983, S. 192), Nahapiet und Ghoshal (1998, S. 250), Lin (2001b, S. 134) sowie Adler und Kwon (2002, S. 27) bezeichnen Tauschakte als grundlegenden Mechanismus, der der Entstehung und Nutzung sozialen Kapitals zugrunde liegt, führen diesen Gedanken allerdings nicht weiter aus. Relativ großer Konsens besteht auch darin, dass Akteure Kontakte instrumentell formen und einsetzen, um ihren individuellen Nutzen zu mehren (Ibarra et al. 2005, S. 360, Degenne et al. 2004, S. 72, Lin 2001b, S. 25, 31 und Gabbay und Leenders 2001, S. 5). Adler und Kwon (2002, S. 35) fassen zusammen, „perhaps because of the popularity of economically inspired rational actor models, in much social capital research in organization studies, researchers have implicitly assu-

⁴⁸ Unklar ist darüber hinaus, ob der Status ein adäquater Indikator für die Ressourcenausstattung eines Akteurs ist.

med that individual and collective actors are driven by instrumental motivations“. Dies scheint damit ein vielversprechender Ansatzpunkt für die Entwicklung theoretisch fundierter Erklärungen zur Entstehung von sozialem Kapital zu sein. Die Netzwerkforschung weist zudem darauf hin, dass vorhandene soziale Strukturen Restriktionen darstellen, die die Handlungsalternativen beziehungsweise deren Nutzen und Kosten determinieren. So bemerken Brass und Krackhardt (1999, S. 190) „opportunities for network ties are created by actor similarity, spatial and temporal proximity, and organizational structure, such as hierarchical reporting relationships and workflow interdependencies“. ⁴⁹ Eine theoretische Erklärung sollte daher auch gegebene Strukturen erfassen, innerhalb derer Akteure handeln.

Bezüglich der vorliegenden **empirischen Mängel** weisen insbesondere Van der Gaag und Snijders (2005), Flap (2004) und Lin et al. (2001) zunächst auf die Bedeutung adäquater Sozialkapital-Operationalisierungen hin. Flap (2004, S. 18) merkt an, „the present state of the art in social capital research calls for special attention to measurement issues“ und kritisiert, dass Operationalisierungen eher ad hoc und losgelöst von theoretischen oder konzeptionellen Erwägungen erfolgen (Flap 2004, S. 16). Lin et al. (2001, S. 57) fordern daher die Integration von Theorie-Entwicklung und empirischer Sozialkapital-Messung. Darüber hinaus liegt bislang keine empirische Studie vor, die gleichzeitig die Bedeutung individueller und situativer Determinanten der Sozialkapitalbildung und somit auch deren relative Wirkung erfasst. In diesem Sinne sind auch Ibarra et al. (2005, S. 359) bemüht, „to redirect the next generation of network researchers to the benefits of simultaneously considering individuals and social structures“. Erkenntnisse darüber zu erlangen erscheint jedoch nicht nur für das theoretische Verständnis, sondern auch für die Management-Praxis relevant.

Mit dem gewählten Fokus auf die Sozialkapitalbildung von Nachwuchsführungskräften tangiert die vorliegende Arbeit zwei Forschungsfelder, die bislang weitgehend unabhängig voneinander bestehen. Eine **Integration der Sozialkapital- und Mentoring-Forschung** bietet sich aus drei Gründen an.

Erstens sind wesentliche Synergieeffekte zu erwarten, da beide Forschungsgebiete auf das gleiche Untersuchungsobjekt gerichtet sind, aber deutliche Komplementaritäten aufweisen. Mentoring betrachtet eine besondere Form wertvoller Beziehungen und bildet damit gewissermaßen ein spezifisches Gebiet der Sozialkapitalforschung. Während innerhalb der Sozialkapitalforschung jedoch noch Unklarheiten darüber bestehen, was den Wert sozialer Beziehungen ausmacht, spezifiziert die Mentoring-Forschung verschiedene Funktionen, die soziale Beziehungen im Organisationskontext erfüllen können. Im Gegensatz dazu ermöglicht die Integration des Sozialkapitalkonzepts aus Sicht der Mentoring-Forschung die Weiterentwicklung der Idee der Entwicklungsnetzwerke, die über eine dya-

⁴⁹ Für eine ähnliche Argumentation vergleiche auch Inkpen und Tsang (2005, S. 152).

dische Mentoring-Beziehung hinausgehen. Insbesondere die Netzwerkanalyse vermag das methodische Instrumentarium der Mentoring-Forschung weiter zu bereichern.

Zweitens zeigt ein Vergleich der Sozialkapital- und Mentoring-Forschung, dass Synergieeffekte auch daraus resultieren können, dass beide Gebiete sowohl strukturelle als auch individuelle Faktoren als relevant für die Effektivität des Mentorings beziehungsweise für die Bildung wertvoller Beziehungen erachten. Sowohl Netzwerkforscher, wie Nebus (2006), Ibarra et al. (2005) und Kilduff und Krackhardt (1994), als auch Mentoring-Forscher, wie zum Beispiel Higgins und Kram (2001) und Ashford und Black (1996), fordern daher, individuelle und organisationale Faktoren in ein Erklärungsmodell zu integrieren. Die Netzwerkforschung untersucht bislang jedoch nur sehr vereinzelt die Bedeutung individueller Faktoren, wie beispielsweise Kilduff und Krackhardt (1994, S. 88) beklagen, „students of social networks need not be concerned with individuals and individual-level variables“. Im Gegensatz dazu hat sich die Mentoring-Forschung bislang wenig mit strukturellen Determinanten beschäftigt. So monieren Allen et al. (2006, S. 567) bezüglich formaler Mentoring-Programme, „for over a decade, recommendations concerning the design and implementation of these programs have been offered in both the popular and scholarly press ... surprisingly, these recommendations have been subject to little empirical scrutiny“. Die Netzwerkanalyse hält Methoden bereit, die geeignet erscheinen, formale Mentoring-Programme so zu operationalisieren, dass deren Effektivität differenziert analysiert werden kann. Diese Komplementaritäten zu nutzen verspricht daher für beide Forschungsgebiete zusätzliche Erkenntnisgewinne.

Drittens erscheint eine Integration sinnvoll und möglich, da beide Forschungsrichtungen, wenn auch häufig eher implizit, davon ausgehen, dass Mitarbeiter rational und in ihrem eigenen Interesse handeln und dass Tauschakte die Grundlage für soziale Beziehungen bilden. Ein theoretisches Modell, das auf diesen Annahmen basiert und die Sozialkapitalbildung von Nachwuchsführungskräften zu erklären vermag, erscheint somit sowohl für die Sozialkapital- als auch für die Mentoring-Forschung nützlich.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die Erforschung sozialen Kapitals von Nachwuchsführungskräften ein lohnenswertes Unterfangen darstellt. Neben der praktischen Relevanz des Themas spricht das Defizit an theoretisch fundierten empirischen Beiträgen für eine Auseinandersetzung im Rahmen einer wissenschaftlichen Arbeit. Allgemein betrachtet birgt die Sozialkapitalforschung offenbar großes Potential, zur Erklärung von Verhalten in Organisationen beizutragen. Mit dem Fokus auf Nachwuchsführungskräfte bildet diese Arbeit zudem einen Integrationspunkt für die Sozialkapital- und die Mentoring-Forschung. Ausgehend von dem hier identifizierten Forschungsbedarf wird im folgenden Abschnitt die Zielsetzung der Arbeit spezifiziert und die Vorgehensweise dargelegt.

1.3 Zielsetzung und Gang der Untersuchung

Die vorliegende Arbeit widmet sich dem Thema der Sozialkapitalbildung in Organisationen. Konkret geht es darum herauszufinden, welche Faktoren die Sozialkapitalbildung von Nachwuchsführungskräften beeinflussen. Von praktischer Relevanz ist dabei insbesondere die Frage, inwiefern formales Mentoring eine Sozialkapitaldeterminante darstellt.

konzeptionell	1. Bestimmung des Sozialkapitalbegriffs
theoretisch	2. Entwicklung eines allgemeinen theoretischen Modells der Sozialkapitalbildung auf Basis der Tauschtheorie
	3. Deduktion empirisch prüfbarer Hypothesen zur Sozialkapitalbildung von Nachwuchsführungskräften
empirisch	4. Operationalisierung des Sozialkapitals
	5. Entwicklung eines Instruments zur Messung des Sozialkapitalbeitrags formalen Mentorings
	6. Empirische Prüfung des Sozialkapitalmodells

Abbildung 1.1: Zielsetzungen der Arbeit

Diese Fragestellungen implizieren sechs Zielsetzungen, die an den bestehenden Forschungsdefiziten ansetzen und somit den angestrebten Beitrag dieser Arbeit zum Forschungsfeld benennen (siehe Abbildung 1.1). Diese Zielsetzungen und die sich daraus ergebende Vorgehensweise werden im Folgenden detailliert beschrieben.

Auf der konzeptionellen Ebene verfolgt die Arbeit das Ziel, den Sozialkapitalbegriff zu spezifizieren und adäquat zu definieren, um Sozialkapital einer theoretischen Analyse und einer empirischen Überprüfung zugänglich zu machen. Dazu werden im Kapitel 2 zunächst zentrale Sozialkapitalkonzepte vorgestellt und im Hinblick auf ihre Eignung für die vorliegende Fragestellung evaluiert (Kapitel 2.1). Ausgehend davon werden verschiedene Perspektiven und Dimensionen sozialen Kapitals differenziert (Abschnitt 2.2). Diese bilden wiederum die Grundlage für die Entwicklung einer Arbeitsdefinition, die im Kapitel 2.3 dargelegt wird.

Das Hauptanliegen dieser Arbeit besteht darin, ein theoretisches Modell zu entwickeln, das Sozialkapitaldeterminanten identifiziert und deren Wirkung erklärt. Diese Zielsetzung adressiert das bislang vorherrschende theoretische Defizit der Sozialkapitalfor-

schung. Angesichts dieser Theorie-Armut werden dazu zunächst im Abschnitt 3.1 grundsätzliche Überlegungen zur theoretischen Fundierung dargelegt. Ansatzpunkt dafür ist ein problemorientierter Zugang, den Weber (1996) für die Theorieentwicklung in der Personalwirtschaft empfiehlt. Demnach ist „von dem Problemfeld der personalwirtschaftlichen Aufgabenfelder auszugehen, das gesamte Theoriespektrum zu nutzen, das hilfreich ist, diese Probleme zu durchschauen und die Theorieentwicklung von dieser Ausgangsbasis her voranzutreiben“ (Weber 1996, S. 282). Folglich wird im Kapitel 3.1.1 zunächst die Entscheidung, die Sozialkapitalforschung durch die Bildung eines theoretischen Modells zu fundieren, begründet. Um das relevante Theoriespektrum inhaltlich eingrenzen zu können, wird das vorliegende Problemfeld näher betrachtet und sozialer Tausch als Grundlage für die Sozialkapitalbildung identifiziert (Abschnitt 3.1.2). Daraus wird abgeleitet, dass die Sozio-Ökonomie die relevante theoretische Perspektive darstellt. Da diese noch wenig etabliert ist, widmet sich der Abschnitt 3.1.3 der Darstellung dieses Forschungsprogramms, das sich als Synthese aus der Neuen Institutionenökonomie und wirtschaftssoziologischen Ansätzen interpretieren lässt. Anschließend wird das Makro-Mikro-Makro-Modell als methodologische Regel für die sozio-ökonomische Modellbildung (Matiaske 1999, S. 90) beschrieben (Kapitel 3.1.4).

Aus den konzeptionellen und den theoretischen Vorüberlegungen folgt, dass die sozio-ökonomische Tauschtheorie als allgemeine Basistheorie ein adäquates Fundament für die Entwicklung eines Sozialkapitalmodells darstellt. Im Kapitel 3.2 wird daher ein allgemeines Sozialkapitalmodell entwickelt, das auf der Tauschtheorie James S. Colemans basiert. Dieser gilt zwar als einer der führenden Sozialkapitalforscher, erklärt allerdings selbst „nicht die näheren Bedingungen, unter denen die Akteure ihr Sozialkapital erwerben“ (Müller und Schmid 1998, S. 7). Auch Field (2003, S. 25) moniert, dass Coleman nicht erläutert, wie und warum Akteure Sozialkapital aufbauen. Allerdings liefert seine „Foundations of Social Theory“ (Coleman 1990) das Material für die Modellentwicklung. Nach der Beschreibung der Verhaltensannahmen, die als Axiome dem Modell zugrunde liegen (Abschnitt 3.2.1), werden in den Kapiteln 3.2.2 bis 3.2.5 Determinanten identifiziert und deren Einfluss auf die Sozialkapitalbildung erläutert. Eine Zusammenfassung und kritische Würdigung des allgemeinen Modells schließt das Kapitel ab (Abschnitt 3.3).

Um die konkrete Fragestellung nach der Sozialkapitalbildung der Nachwuchsführungskräfte beantworten zu können, ist das allgemeine Modell in einem nächsten Schritt kontextabhängig zu spezifizieren. Die Modellspezifikation, die Gegenstand des Kapitels 4 ist, erfolgt unter Rückgriff auf Erkenntnisse der Mentoring- und Sozialisationsforschung und erlaubt die Deduktion empirisch prüfbarer Hypothesen. In diesem Kapitel werden Sozialkapital- und Mentoring-Forschung miteinander verknüpft. Auf diese Weise wird nicht nur die relative Bedeutung formaler Mentoring-Maßnahmen zum ersten Mal theoretisch fundiert analysiert. Gleichzeitig liefert die Theorieanwendung und die damit verbundene Konfrontation der sozialkapitaltheoretischen Argumentation mit Erkenntnissen

der Mentoring- und Sozialisationsforschung erste Indizien für das Erklärungspotential des Sozialkapitalmodells.

Weitere Zielsetzungen dieser Arbeit bestehen darin, das Sozialkapital der Nachwuchsführungskräfte sowie den Sozialkapitalbeitrag formalen Mentorings zu messen und das Sozialkapitalmodell einem ersten empirischen Test zu unterziehen. Die empirische Studie ist Gegenstand des fünften Kapitels. Die Datenbasis bilden zwei Stichproben, eine Gruppe von Nachwuchsführungskräften einer internationalen Unternehmensberatung einerseits und eine Gruppe von Trainees eines Technologie-Konzerns andererseits. Diese werden mit einem dafür entwickelten Online-Instrument schriftlich befragt. Um die Struktur und den Inhalt formaler Mentoring-Maßnahmen zu erfassen, werden zusätzlich die verantwortlichen Personalmanager der beiden Unternehmen interviewt. Das methodische Konzept der empirischen Studie wird im Kapitel 5.1 dargelegt.

Die empirische Überprüfung erfordert in einem ersten Schritt die Operationalisierung des Sozialkapitals. Dazu werden zunächst alternative Messkonzepte eruiert (Kapitel 5.2.1). Da diese allerdings nicht der hier entwickelten Definition entsprechen, wird eine kontextspezifische Operationalisierung vorgeschlagen, die methodisch auf vorhandenen Messkonzepten aufbaut und inhaltlich an Erkenntnisse der Sozialkapital-, Mentoring- und Sozialisationsforschung anknüpft (Abschnitt 5.2.2). Im Kapitel 5.2.3 werden deskriptive Befunde zur Art und zum Umfang des Sozialkapitals der Nachwuchsführungskräfte in beiden Unternehmen präsentiert.

Analog dazu werden im Kapitel 5.3 die als relevant erachteten Sozialkapitaldeterminanten operationalisiert und einer komparativen Analyse unterzogen. Die besondere Aufmerksamkeit liegt hier auf der Operationalisierung formalen Mentorings derart, dass der Beitrag zum Sozialkapital der Nachwuchsführungskräfte erfasst wird und dass darüber hinaus die organisationalen Maßnahmen unternehmensübergreifend vergleichbar sind. Dazu wird ein Meta-Matrix-Modell, das Krackhardt und Carley (1998) zur Modellierung von Organisationen vorschlagen, kontextspezifisch adaptiert.

Die empirische Prüfung der Hypothesen erfolgt im Abschnitt 5.4 anhand eines multiplen Regressionsmodells. Aufgrund der Charakteristika und der Ausprägung der Sozialkapitalvariablen werden Zähldatenmodelle herangezogen. Diese werden zunächst im Kapitel 5.4.1 beschrieben. Der Abschnitt 5.4.2 dokumentiert und interpretiert die Ergebnisse der multiplen Regressionsanalyse. Die Darstellung der empirischen Studie schließt mit einer kritischen Würdigung der Befunde (Kapitel 5.5).

Das Kapitel 6 beinhaltet die Schlussbetrachtungen. Im Abschnitt 6.1 werden die zentralen Ergebnisse der vorliegenden Arbeit zusammengefasst. Anschließend werden Grenzen dieser Untersuchung und mögliche Lösungsansätze beschrieben (Kapitel 6.2). Darüber hinaus werden im Abschnitt 6.3 zukünftige Forschungsfelder im personalwirtschaftlichen Kontext identifiziert. Die Implikationen, die sich aus dieser Arbeit für die Personal- und Organisationspraxis ergeben, werden im Abschnitt 6.4 dargelegt.

Kapitel 2

Soziales Kapital - Konzeptionelle Grundlagen

Der Begriff Sozialkapital erfreut sich steigender Popularität in der Personal- und Organisationsforschung. Im angloamerikanischen Raum wird sozialem Kapital seit Anfang der 90er Jahre große Beachtung geschenkt, wohingegen hierzulande das Interesse seitens der betriebswirtschaftlichen Forschung erst jüngst zugenommen hat.¹ Die Erwartungen, die Forscher an Sozialkapital knüpfen, sind hoch. Als grundlegendes Konzept in der Netzwerkforschung soll es das Verständnis über Funktion und Wirkung sozialer Netzwerke erhöhen (Ibarra et al. 2005, S. 5, Inkpen und Tsang 2005, S. 146, Flap 2004, S. 5) und das Theoriedefizit in der Netzwerkforschung eliminieren (Gabbay und Leenders 2001, S. 2, Flap 1988, S. 133 und Granovetter 1979, S. 501). Das vielfältige wissenschaftliche wie praktische Interesse an Sozialkapital hat eine Vielzahl von Interpretationen und Zugängen hervorgebracht, die die Heterogenität der Erkenntnisinteressen und wissenschaftlichen Hintergründe der Sozialkapitalforscher widerspiegeln (Gabbay und Leenders 2001, S. 2, Burt 2000). Soziologen, Politologen und Ökonomen verwenden das Konzept in Bezug auf Familien, Nachbarschaften, Regierungsformen und Gesellschaften und erklären damit beispielsweise soziale Ungleichheit, Bildungseffekte und wirtschaftlichen Erfolg. Im Kontext der Organisationsforschung wird Sozialkapital primär als erfolgsrelevante Größe für Individuen und Organisationen betrachtet.

Im Folgenden werden zunächst ausgewählte Sozialkapitalansätze vorgestellt. Ziel ist es, zentrale Begriffsinhalte und Erklärungsansätze zu identifizieren und im Hinblick auf ihre Relevanz und Eignung für die vorliegende Fragestellung zu evaluieren.

¹ Nicht zuletzt die zunehmende Zahl an Überblicksartikeln dokumentiert diesen Trend (Borgatti und Foster 2003, Jans 2003, Adler und Kwon 2002, Burt 2000, Haug 2000, Nahapiet und Ghoshal 1998, Portes 1998, Sandefur und Laumann 1998 und Woolcock 1998).

2.1 Alternative Sozialkapitalkonzepte

Da die Sozialkapitalforschung - trotz wachsender Popularität und Dynamik - noch unklare Konturen hat und hierzulande wenig etabliert ist, erscheint es als Einstieg in die vorliegende Arbeit zweckmäßig, zentrale Sozialkapitalbegriffe und Erklärungsansätze näher zu beleuchten.² Die Tabelle gibt zunächst einen Überblick über ausgewählte Definitionen des Sozialkapitalbegriffs, die das Forschungsfeld prägen und für personal- und organisations-theoretische Fragestellungen relevant sein könnten. Die Reihenfolge ist chronologisch, um die Entstehung und Entwicklung des Begriffs nachvollziehen zu können.

Quelle	Definition
Hanifan (1920, S. 78)	„Social capital ... refers to ... those tangible [<i>sic!</i>] assets that count for most in the daily lives of people, namely goodwill, fellowship, sympathy and social intercourse among the individuals and families who make up a social unit.“
Jacobs (1961, S. 138)	„These [neighborhood, A.I.] networks are a city's irreplaceable social capital. Whenever the capital is lost, from whatever cause, the income from it disappears, never to return until and unless new capital is slowly and chancily accumulated.“
Loury (1977, S. 176)	„It may thus be useful to employ a concept of 'social capital' to represent the consequences of social position in facilitating acquisition of the standard human capital characteristics.“
Bourdieu (1983, S. 190)	„Das Sozialkapital ist die Gesamtheit der aktuellen und potentiellen Ressourcen, die mit dem Besitz eines dauerhaften Netzes von mehr oder weniger institutionalisierten Beziehungen gegenseitigen Kennens oder Anerkennens verbunden sind; ... es handelt sich dabei um Ressourcen, die auf der Zugehörigkeit zu einer Gruppe beruhen.“
Flap und De Graaf (1986, S. 146) ³	„Social capital consists of the expected value of future support. ... it is the resultant of the following three factors: 1) the number of persons willing to grant assistance, 2) the resources provided in this indirect manner and 3) the degree to which the other persons are obligated to help the individual.“

² Es gibt bis dato keinen deutschsprachigen Überblick in einschlägigen wissenschaftlichen Zeitschriften; einzige Quellen, die eine mehr oder minder systematische Übersicht über gängige Sozialkapitalbegriffe geben, sind die Arbeitspapiere von Jans (2003) und Haug (1997); letzteres ist in leicht modifizierter Form in eine soziologische Dissertation zum Thema Sozialkapital und Kettenmigration eingegangen (Haug 2000). Einen kurzen Einstieg aus netzwerkanalytischer Sicht gibt Jansen (2003, S. 26-34).

³ Vergleiche auch Flap und Boxman (2001, S. 161), die Sozialkapital als „... the resultant of the size of the network, the structure of the network, the investments in network members, and the resources of these network members“ definieren.

Quelle	Definition
Coleman (1990, S. 302)	„Social capital is defined by its function. It is not a single entity, but a variety of different entities having two characteristics in common: They all consist of some aspect of social structure, and they facilitate certain actions of individuals who are within the structure. Like other forms of capital, social capital is productive, making possible the achievement of certain ends that would not be attainable in its absence.“
Burt (1992, S. 9) ⁴	„[Social Capital, A.I.] is a thing owned jointly by the parties to a relationship. ... Social capital concerns rate of return in the market production equation. Through relations with colleagues, friends, and clients come the opportunities to transform financial and human capital into profit.“
Putnam (1993, S. 36)	„By analogy with notions of physical capital and human capital – tools and training that enhance individual productivity – ‘social capital’ refers to features of social organizations such as networks, norms, and social trust that facilitate coordination and cooperation for mutual benefits. Social capital enhances the benefits of investment in physical and human capital.“
Nahapiet und Ghoshal (1998, S. 243)	„We ... define ... social capital as the sum of the actual and potential resources embedded within, available through, and derived from the network of relationships possessed by an individual or a social unit. Social capital thus comprises both the network and the assets that may be mobilized through that network.“
Portes (1998, S. 6)	„Social capital stands for the ability of actors to secure benefits by virtue of membership in social networks or other social structures. ... We must distinguish among: (a) the possessors of social capital (those making claims); (b) the sources of social capital (those agreeing to those demands); (c) the resources themselves.“

⁴ In einer späteren Publikation weist Burt deutlicher auf die Netzwerkstruktur als Sozialkapital hin: „Social structure is a kind of capital that can create for certain individuals or groups a competitive advantage in pursuing their ends.“ Burt (2001, S. 32).

Quelle	Definition
Lin (2001b, S. 43) ⁵	„We define ...social capital as those resources accessible through social connections. Social capital contains resources (e.g., wealth, power, and reputation, as well as social networks) of other individual actors to whom an individual actor can gain access through direct or indirect social ties.“
Adler und Kwon (2002, S. 23)	„Social capital is the goodwill available to individuals or groups. Its source lies in the structure and content of the actor's social relations. Its effects flow from the information, influence, and solidarity it makes available to the actors.“

Tabelle 2.1: Ausgewählte Sozialkapitaldefinitionen

Diese Liste ist selbstverständlich nicht vollständig, erfasst aber das Spektrum relevanter Sozialkapitaldefinitionen. Während die drei erstgenannten Definitionen den Begriff metaphorisch verwenden, sind die Sozialkapitalkonzepte von Bourdieu (1983), Flap und De Graaf (1986), Coleman (1990), Burt (1992, 2001), Putnam (1993) und Lin (1982, 2001b) Bestandteil mehr oder weniger ausgereifter Erklärungsrahmen. Nahapiet und Ghoshal (1998), Portes (1998) sowie Adler und Kwon (2002) entwickeln ihre Begriffsbestimmungen als Synthese aus einer Systematisierung verschiedener Sozialkapitaldefinitionen. Im Folgenden werden die einzelnen Konzepte detaillierter beschrieben und kritisch bewertet.

2.1.1 Ursprünge des Begriffs

Die Literatur nennt verschiedene, zum Teil unterschiedliche Ursprünge des Sozialkapitalbegriffs. Charakteristisch für die Anfänge der Sozialkapitalforschung ist, dass das Konzept von Forschern aus diversen Disziplinen, insbesondere aus der Sozialanthropologie, der Soziologie und der Politologie, immer wieder neu und häufig ohne auf bereits Vorliegendes Bezug zu nehmen, entwickelt wird (Jans 2003, S. 2 f., Haug 2000, S. 61 und Putnam 2000, S. 19).

Als Pionier gilt Hanifan (1920), der in seiner Funktion als state supervisor öffentlicher Schulen in West Virginia den Begriff prägte, um für das Engagement öffentlicher Schulen in der Gemeinschaft zu plädieren.⁶ Er definiert Sozialkapital als „those tangible [sic!] assets that count for most in the daily lives of people, namely goodwill, fellowship, sympathy and social intercourse among the individuals and families who make up a social unit“

⁵ 1982 formuliert Lin bereits, „I define social resources as resources embedded in one's social network ... they are resources accessible through one's direct and indirect ties“ (Lin 1982, S. 132).

⁶ Diese Quelle wird insbesondere von Putnam (2000) als Ursprung deklariert, aber auch von verschiedenen anderen Autoren erwähnt, vergleiche zum Beispiel Jans (2003), Feldman Rossing und Assaf (1999), Matiaske (1999) und Woolcock (1998).

und konzipiert Sozialkapital damit als Merkmal eines Kollektivs. Hanifans Idee impliziert bereits wesentliche Aspekte, auf die auch aktuelle Sozialkapitalkonzeptionen verweisen (Woolcock 1998, S. 192).

Dennoch verschwindet das Konzept zunächst in der Versenkung, bis in den 1960ern die Stadtsoziologin Jane Jacobs (1961) den Begriff in einer Abhandlung verwendet, in der sie den Einfluss städteplanerischer Maßnahmen auf nachbarschaftliche Netzwerke beschreibt.⁷ Jacobs (1961, S. 138) interpretiert diese Netzwerke, in die zu investieren ist und die Einkommen generieren, als das Sozialkapital einer Stadt und damit ebenfalls als Eigenschaft eines Kollektivs. Sozialkapital, hier definiert als das Vorhandensein sozialer Netzwerke, geht demnach mit einem Gemeinschaftsgefühl einher und bedingt Vertrauen in gegenseitige Hilfeleistungen unter Nachbarn und führt so zu sozialer Kontrolle, die beispielsweise Kriminalität verhindert.

Sowohl Hanifan als auch Jacobs haben nicht die Intention, den Sozialkapitalbegriff systematisch zu entwickeln (Jans 2003, Portes 1998). Sie setzen ihn vielmehr aufgrund seiner konnotativen Bedeutung ein, um darauf hinzuweisen, dass Netzwerke, Gemeinschaftsgefühl und wechselseitige Unterstützung ökonomische Relevanz haben. Beispielsweise hat Hanifan Putnam (2000, S. 446) zufolge den Kapitalbegriff als Metapher bewusst genutzt, um die Aufmerksamkeit von „hard-nosed businessmen and economist“ auf die produktive Wirkung sozialer Ressourcen zu lenken.

Als erster Ökonom, der den Begriff Sozialkapital verwendet, gilt Loury (1977).⁸ In seiner Analyse von Einkommensunterschieden zwischen ethnischen Gruppen zeigt er auf, dass der soziale Kontext, in den ein Individuum eingebettet ist, eine wesentliche Determinante späterer Einkommensmöglichkeiten darstellt und unterschiedliche Erträge aus Humankapital bedingt. Nicht zuletzt als Kritik an traditionellen, rein am individuellen Humankapital orientierten ökonomischen Ansätzen folgert Loury (1977, S. 176) daraus: „It may thus be useful to employ a concept of 'social capital' to represent the consequences of social position in facilitating acquisition of the standard human capital characteristics“.⁹ Damit stellt Loury (1977) primär auf die Wirkung von Sozialkapital auf den Erwerb individuellen Humankapitals ab und verwendet den Begriff metaphorisch. Im Gegensatz zu Hanifan (1920) und Jacobs (1961) nimmt er eine individualistische Perspektive ein und konzipiert Sozialkapital nicht als Eigenschaft eines Kollektivs, sondern gleichsam als struk-

⁷ Jans (2003), Putnam (2000), Feldman Rossing und Assaf (1999), Matiaske (1999), Woolcock (1998) und Haug (1997) verweisen auf diese Quelle. Putnam (2000, S. 19) weist darauf hin, dass der Sozialkapitalbegriff bereits in den 1950ern von den kanadischen Soziologen Seeley et al. (1956) unabhängig von Jacobs (1961), aber mit ähnlichem Inhalt verwendet wurde.

⁸ Coleman (1990, S. 300) nennt Loury (1977) als Urheber des Begriffs. Auch Lin (2001b), Putnam (2000), Matiaske (1999), Portes (1998) und Woolcock (1998) rekurrieren auf Loury (1977).

⁹ Coleman (1990, S. 300) interpretiert Loury (1977) dahingehend, dass dieser mit sozialem Kapital die Ressourcen meint, „that inhere in family relations and in community social organization and that are useful for the cognitive or social development of a child or young person . . . [and that] can constitute an important advantage for children and adolescents in the development of their human capital“.

turelle Ressource, die aus der Positionierung eines Akteurs in familiären Netzwerken oder sozialen Organisationen resultiert, die aber nicht der Kontrolle des Individuums unterliegt (Loury 1977, S. 176).¹⁰

Die Pioniere liefern noch keine präzisen Begriffsbestimmungen und nennen Wirkungszusammenhänge, ohne diese zu erklären. Allerdings zeigt sich schon hier die Vorstellung vom Wert sozialer Netzwerke, die Jahrzehnte später die Sozialkapitalforschung prägt und trägt. Den Pionieren sind zahlreiche Forscher gefolgt, die die Ideen aufgegriffen oder unabhängig davon eigene Vorstellungen von sozialem Kapital entwickelt haben. Einer der ersten und einflussreichsten ist Pierre Bourdieu.

2.1.2 Sozialkapital und andere Kapitalien - Pierre Bourdieu

Mit der Intention, ein historisch fundiertes empirisches Verständnis der Gegenwartsgeellschaft zu erlangen, entwickelt Pierre Bourdieu (1983) eine umfassende Kapitaltheorie.¹¹ Der französische Soziologe geht davon aus, dass Kapitalien die Platzierung eines Akteurs im sozialen Raum und damit auch seine Klassenzugehörigkeit beeinflussen.¹² Er unterscheidet ökonomisches, kulturelles und soziales Kapital sowie symbolisches Kapital. Symbolisches Kapital ist definiert als die wahrgenommene und legitimierte Form von ökonomischem, kulturellem und sozialem Kapital (das Prestige eines Akteurs) und stellt somit eine Beschreibung der drei Kapitalformen in Wahrnehmungskategorien dar (Matiaske 1999, S. 172, Bohn und Hahn 1999, S. 263). Während ökonomisches Kapital alle Formen des materiellen Reichtums umfasst, kann kulturelles Kapital Bourdieu (1983, S. 185 f.) zufolge in Form von dauerhaften Dispositionen wie kulturelle Fertigkeiten und Fähigkeiten (inkorporierter Zustand), als kulturelle Güter wie Bücher, Bilder oder Maschinen (objektivierter Zustand) und in institutionalisiertem Zustand (beispielsweise als akademische Titel) vorliegen.

Unter sozialem Kapital versteht Bourdieu (1983, S. 190) „...die Gesamtheit der aktuellen und potentiellen Ressourcen, die mit dem Besitz eines dauerhaften Netzes von mehr oder weniger institutionalisierten Beziehungen gegenseitigen Kennens oder Anerkennens verbunden sind; ... es handelt sich dabei um Ressourcen, die auf der Zugehörigkeit zu einer

¹⁰ Diese Idee findet sich später unter anderem bei Lin (1982), Granovetter (1985), Flap und De Graaf (1986) und Coleman (1988).

¹¹ Bourdieu (1983) beginnt seine Ausführungen mit einer Kritik am wirtschaftswissenschaftlichen Kapitalbegriff, der seiner Ansicht nach die Gesamtheit der gesellschaftlichen Austauschverhältnisse in unzulässiger Weise auf den Warentausch reduziert. Er konstatiert: „...die Wirtschaftswissenschaft ist zu einer Wissenschaft von den Marktbeziehungen geworden, die ... nicht einmal das Gesamtgebiet der ökonomischen Produktion abdeckt“ (Bourdieu 1983, S. 184). Er argumentiert keineswegs wider das ökonomische Kalkül, sondern plädiert sogar dafür, dieses Kalkül auf materielle wie symbolische Güter anzuwenden (Bourdieu 1976, S. 345).

¹² Das Kapitalvolumen, die Kapitalstruktur und die Laufbahn der Akteure bilden die Dimensionen des sozialen Raums (Bohn und Hahn 1999, S. 263).

Gruppe beruhen.“¹³ Zwei Faktoren bestimmen demnach den Umfang des Sozialkapitals eines Akteurs. Sowohl die Ausdehnung des mobilisierbaren Beziehungsnetzes als auch das ökonomische, kulturelle und symbolische Kapital der Personen, mit denen der Einzelne in Beziehung steht, determinieren dessen Sozialkapital (Bourdieu 1983, S. 191). Das Kapital der Gruppe als Summe der Kapitalausstattungen der Einzelnen dient jedem Gruppenmitglied als Sicherheit und verleiht ihm Kreditwürdigkeit (Bourdieu 1983, S. 191).

So bringt Sozialkapital Individuen Vorteile, wenn sie „in der Lage sind, das Kapital einer mehr oder weniger institutionalisierten und kapitalkräftigen Gruppe (Familie, Ehemalige einer Elite-Schule, vornehmer Club, Adel usw.) stellvertretend für sich zu mobilisieren“ (Bourdieu 1983, S. 191). Erträge aus sozialem Kapital sind wiederum ökonomische und kulturelle Ressourcen. Durch Beziehungen beziehungsweise Gruppenmitgliedschaften erhält ein Akteur möglicherweise Investitionstipps, die zu ökonomischen Ressourcen führen oder bekommt Zugang zu Experten oder angesehenen Institutionen, durch die er sein kulturelles Kapital aufbessern kann (Portes 1998, S. 4). Voraussetzung dafür ist die Existenz eines Beziehungsnetzes, das aufgrund materieller und/oder symbolischer Austauschbeziehungen oder als gesellschaftliche Institution besteht. Um das Kapital der anderen Gruppenmitglieder nutzen zu können, muss ein Individuum in die Beziehungen investieren und so Verpflichtungen schaffen, die auf Anerkennung, Respekt und Freundschaft oder auf institutionellen Garantien beruhen (Bourdieu 1983, S. 192). Wenn Investitionen in eine Beziehung aus rein ökonomischer Sicht als Verschwendung erscheinen, stellen sie gemäß einer sozialen Logik möglicherweise eine sichere Investition dar, die kurz- oder langfristig monetäre oder andersartige Erträge generiert (Bourdieu 1983, S. 196).

Implizit unterstellt Bourdieu in seiner Kapitaltheorie, dass das Gewinnstreben individueller Akteure Konvertierungsprozesse zwischen verschiedenen Kapitalformen auslöst.¹⁴ Ein strategisch agierendes Individuum investiert demnach ökonomisches und kulturelles Kapital, um Sozialkapital zu erwerben. Bourdieu (1983, S. 196) weist jedoch darauf hin, dass Sozialkapital nur begrenzt durch den Einsatz ökonomischen Kapitals zu akquirieren ist.

Bourdieu geht davon aus, dass Akteure gemäß ihrer individuellen Ziele handeln, weist aber gleichzeitig darauf hin, dass die soziale Situation das Handeln beeinflusst.¹⁵ Ein Akteur agiert auf der Basis der ihm zur Verfügung stehenden Kapitalausstattung, mittels

¹³ Das symbolische Kapital meint im Fall des sozialen Kapitals „den Beziehungskredit und symbolische Garantien wie Ehrbarkeit und regelkonformes Verhalten“ (Matiaske 1999, S. 172).

¹⁴ Den Konvertierungsprozessen schenkt Bourdieu (1983, S. 196) besondere Aufmerksamkeit. Vor diesem Hintergrund analysiert er soziale Ungleichheitsverhältnisse. Bohn und Hahn (1999, S. 262) interpretieren Bourdieu dahingehend, dass in letzter Instanz strukturell manifestierte Anerkennung Gewinn darstellt.

¹⁵ Mit dem Versuch, die Gegensätze zwischen dem Konzept eines strategisch operierenden Akteurs und der Idee eines durch die Struktur determinierten Individuums zu überwinden, immunisiert er seine Handlungstheorie, da er strukturelle Determinanten und unbewusstes Handeln integriert (Matiaske 1999, S. 59 f.).

der er Zutritt zu sozialen Gruppen erlangt, die wiederum sein Sozialkapital konstituieren. Sozialkapital stellt hier eine individuelle Ressource dar, die erworben und eingesetzt wird, um andere Kapitalien zu erlangen.

Portes (1998, S. 3) hält Bourdieus Analyse für die bis dato theoretisch ausgereifteste.¹⁶ Bourdieu nutzt das Sozialkapitalkonzept, um die ungleiche Verteilung von Kapital in Gesellschaften zu erklären. Die Idee, dass die Ressourcen anderer Akteure, zu denen ein Akteur Zugang hat, Sozialkapital darstellen, erscheint für die Untersuchung von sozialem Kapital von Nachwuchsführungskräften vielversprechend. Die Annahme, dass soziale Netzwerke wesentliche Voraussetzung für soziales Kapital darstellen, ist ebenfalls elementar. Bourdieu widmet sich allerdings selbst nur am Rande der Frage, wie Netzwerke strukturiert sein müssen, um die Sozialkapitalbildung zu ermöglichen. Mit dem Verweis darauf, dass die Kapitalausstattung eines Akteurs die Möglichkeit der Sozialkapitalbildung beeinflusst und dass ein Akteur Verpflichtungen schaffen muss, um die Ressourcen anderer nutzen zu können, liefert Bourdieu wesentliche Ansatzpunkte für eine tauschtheoretische Argumentation.

Wie Sozialkapital auf individueller Ebene entsteht, führt er jedoch nicht aus, sondern weist lediglich darauf hin, dass es sich um Tauschakte handelt (Bourdieu 1983, S. 191), da sein Erkenntnisinteresse gesamtgesellschaftlichen Phänomenen gilt. Daher sind weitere Erklärungsansätze in Augenschein zu nehmen.

2.1.3 Netzwerke, Ressourcen und Unterstützung - Henk Flap

An der Universität von Utrecht gehen Flap und De Graaf (1986) Mitte der 80er Jahre der Frage nach, welche Faktoren das Erreichen des beruflichen Status determinieren. In Anlehnung an Blau und Duncan (1967), Lin et al. (1981b), Lin (1982) und Bourdieu (1983) untersuchen sie empirisch, ob und wie soziale Netzwerke den beruflichen Status, den eine Person erlangt, beeinflussen.¹⁷

Soziales Kapital wird hier mit sozialen Netzwerken assoziiert und „besteht aus dem erwarteten Wert zukünftiger Unterstützung“ (Flap und De Graaf 1986, S. 146). Drei Faktoren determinieren soziales Kapital. Neben der Anzahl der Personen, die bereit sind, Unterstützung zu gewähren und den Ressourcen, die dadurch indirekt zu erlangen sind, stellt das Ausmaß der Verpflichtung zur Hilfe und Unterstützung eine relevante Größe dar (Flap und De Graaf 1986, S. 146). Sozialkapital bewirkt, dass Personen einen besseren Arbeitsplatz bekommen, diesen schneller erlangen und länger innehaben (Flap und

¹⁶ Auch die Arbeiten von Flap (1988), Matiaske (1999), Woolcock (1998), Nahapiet und Ghoshal (1998), Coleman (1990) und Lin (1982, 2001a, b) sind von Bourdieu beeinflusst.

¹⁷ Flap und De Graaf (1986) replizieren die Studie von Lin et al. (1981b) in leicht modifizierter Form für die Niederlande. Grundlage ihres Modell ist daher das Status Attainment Model von Blau und Duncan (1967) sowie die Erweiterung von Lin et al. (1981b); vergleiche dazu auch De Graaf und Flap (1988).

De Graaf 1986, S. 146).¹⁸

Flap (1988) plädiert dafür, eine Sozialkapitaltheorie zu entwickeln, um der vielfach kritisierten Theoriearmut der Netzwerkanalyse zu begegnen. Eine solche Theorie sollte Antworten auf folgende Fragen liefern: Inwiefern bringen soziale Netzwerke Macht? In welchem Zusammenhang stehen soziale Ressourcen und andere Formen der Macht? Unter welchen Umständen, insbesondere in welchen Gesellschaften, sind soziale Ressourcen besonders wichtig? Wie generieren Personen soziale Ressourcen? Warum sind soziale Ressourcen ungleich verteilt? (Flap 1988, S. 135)

Ausgangspunkte für eine solche Theorie ist Flap (1988, S. 134) zufolge das Verständnis persönlicher Netzwerke als eine besondere Ressource, als soziale Ressource. Die Definition von Sozialkapital als „an entity, consisting of all expected future benefits derived not from one's own labor, but from connections with other persons“ (Flap 1988, S. 136), impliziert, dass Akteure nutzenmaximierend Ressourcen mit Blick in die Zukunft in andere investieren. Sozialkapital erlangt man, indem man von anderen durch einen Gefallen, eine Dienstleistung oder durch Übertragung anderer Ressourcen eine Gutschrift für eine (wie auch immer geartete) Gegenleistung erlangt (Flap 1988, S. 138).

Flaps Sozialkapitalkonzept fokussiert die Ebene individueller Akteure und weist auf den Zusammenhang zwischen Leistungen und Gegenleistungen als Grundlage für die Sozialkapitalbildung hin. Eine Erklärung, die auf rationalen Investitionsentscheidungen von Individuen basiert, deutet er damit an, ohne diese jedoch auszuführen. Flap (2004, S. 17) resümiert, dass viele Fragen zum Inhalt, zur Entstehung, Wirkungsweise und Messbarkeit sozialen Kapitals noch immer unbeantwortet sind. Ein Ansatz, der möglicherweise in der Lage ist, diese Fragen theoretisch fundiert zu beantworten, ist die Theorie sozialer Handlungen von James S. Coleman.

2.1.4 Sozialkapital und sozialer Tausch - James S. Coleman

Als Teil einer umfassenden theoretischen Strategie führt James S. Coleman (1988, 1990)¹⁹ das ökonomische Prinzip rationaler Handlungen in die Analyse sozialer Systeme ein. Dazu verwendet er das Konzept sozialen Kapitals, das durch seine Funktion zu definieren ist.²⁰

¹⁸ Besser bedeutet hier renommierter, impliziert aber nicht notwendigerweise eine bessere Bezahlung oder ähnliches. Im Rahmen der empirischen Untersuchung wird nur der erstgenannte Effekt betrachtet. In der 1988 veröffentlichten Analyse berichten De Graaf und Flap (1988, S. 466), dass das Prestige der Kontaktperson einen positiven, aber nicht signifikanten Einfluss auf das Einkommen hat.

¹⁹ Der 1988 veröffentlichte Aufsatz über bildungssoziologische beziehungsweise -ökonomische Fragen stellt die Basis für die Ausführungen über soziales Kapital in Colemans „Foundations of Social Theory“ von 1990 dar, die unter dem Gesichtspunkt der Integration des Sozialkapitalkonzeptes in die allgemeine sozio-ökonomische Tauschtheorie modifiziert wurde. Daher beziehen sich die Ausführungen im Folgenden, soweit nicht anders gekennzeichnet, auf die aktuellere Publikation.

²⁰ Er benennt primär Loury (1977) als Quelle und verweist auf Bourdieu (1983) und Flap und De Graaf (1986).

„The function identified by the concept 'social capital' is the value of those aspects of social structure to actors, as resources that can be used by the actors to realize their interests“ (Coleman 1990, S. 305). Er charakterisiert soziales Kapital als produktiv, insofern es das Erreichen bestimmter Ziele möglich macht, die ohne soziales Kapital unerreichbar wären. Wie physisches und Humankapital ist auch soziales Kapital nur begrenzt fungibel; im Gegensatz zu den beiden erstgenannten Kapitalformen ist es den Beziehungsstrukturen zwischen Personen inhärent.

Coleman beschreibt sechs verschiedene Formen sozialen Kapitals. Verpflichtungen stellen eine Art von Sozialkapital dar, deren Wert zum einen von der Vertrauenswürdigkeit der Umgebung und zum anderen vom Umfang einzulösender Verpflichtungen abhängt (Coleman 1990, S. 306).²¹ Eine weitere Form bildet das Informationspotential; soziale Beziehungen, die zu anderen Zwecken geknüpft und unterhalten werden, können dadurch wertvoll sein, dass sie Akteuren Informationen liefern (Coleman 1990, S. 310). Eine dritte Form sozialen Kapitals stellen Normen und wirksame Sanktionen dar, die Akteure veranlassen, im Sinne des Kollektivs zu handeln (Coleman 1990, S. 311). Das Ausmaß des Sozialkapitals in allen drei Formen wird durch die Struktur sozialer Beziehungen, in die ein Akteur eingebunden ist, beeinflusst. Coleman (1990, S. 275 f. und S. 318 ff.) zufolge sind geschlossene Netzwerke (network closure) von Vorteil, da sie die Entstehung von Normen und Vertrauen fördern. Viertens tragen Herrschaftsbeziehungen, verstanden als Kontrollrechte über Handlungen anderer Personen, zum sozialen Kapital von Personen und, indem sie ein Mittel zur Lösung von Freerider-Problemen darstellen, auch von Kollektiven bei (Coleman 1990, S. 311). Fünftens können auch freiwillige Vereinigungen beziehungsweise Organisationen, die zu bestimmten Zwecken gegründet wurden, im Hinblick auf andere Dinge nützlich sein und somit soziales Kapital implizieren (Coleman 1990, S. 311 f.).²² Neben diesen Organisationen, die soziales Kapital quasi als Zusatzprodukt generieren, gibt es auch Organisationen, die bewusst in soziales Kapital investieren, um Erträge daraus zu erzielen. Beispiele für diese sechste Form sozialen Kapitals sind Unternehmen oder Organisationen, die ein öffentliches Gut bereitstellen (Coleman 1990, S. 313).

Coleman (1990, S. 317 f.) zufolge weisen einige Formen sozialen Kapitals Eigenschaften eines öffentlichen Gutes auf, was zur Folge hat, dass Sozialkapital häufig nur als Nebeneffekt anderer Aktivitäten entsteht. Die Subsumption verschiedenartiger Formen unter einen Begriff führt dazu, dass Colemans Sozialkapitaldefinition mehrdeutig ist. Fernandez

²¹ Unterschiede zwischen sozialen Strukturen in Bezug auf die letztgenannte Dimension ergeben sich unter anderem aus dem allgemeinen Niveau der Vertrauenswürdigkeit, die Hilfsbedürftigkeit der Personen, dem Vorhandensein alternativer Hilfen, dem Ausmaß an Wohlstand, aus kulturellen Unterschieden im Hinblick auf die Bereitschaft zu helfen und um Hilfe zu bitten, dem Ausmaß der Geschlossenheit sozialer Netzwerke und der Logistik sozialer Kontakte (Coleman 1990, S. 307).

²² Coleman (1990, S. 312) illustriert dies am Beispiel einer Bürgervereinigung, die während des Zweiten Weltkriegs im Südosten der USA zum Zweck des organisierten Protests gegen massive Baumängel gegründet wurde und später andere Aufgaben, wie beispielsweise die Vermittlung von Babysittern, übernahm.

und Castilla (2001, S. 85) weisen jedoch darauf hin, dass „several scholars have questioned the utility of continuing with such a catholic approach in this area“.

Vergleicht man die Sozialkapitalkonzepte von Bourdieu und Coleman, zeigen sich Parallelen, wenngleich Coleman Mikroprozesse und die Zusammenhänge zwischen Makro- und Mikroebene explizit modelliert. Da Coleman Sozialkapital in eine allgemeine sozio-ökonomische Tauschtheorie einbettet,²³ gilt sein Ansatz als besonders vielversprechend (Jans 2003, Matiaske 1999, Portes 1998). Coleman selbst erklärt die Entstehung von Sozialkapital jedoch nicht explizit, wie Field (2003, S. 25) sowie Müller und Schmid (1998, S. 7) anmerken. Der hohe Allgemeinheitsgrad der Colemanschen Grundlagen macht es zudem erforderlich, die Theorie-Elemente und deren Zusammenhänge zu spezifizieren, um konkrete Sachverhalte analysieren zu können. Möglicherweise ist dies der Grund dafür, dass zwar das Potential der sozio-ökonomischen Tauschtheorie erkannt, aber bislang kaum für eine theoretisch fundierte Erklärung sozialen Kapitals genutzt wird.

In zahlreichen Sozialkapitalbeiträgen wird Colemans Argumentation darauf reduziert, dass geschlossene, dichte Netzwerke Sozialkapital darstellen, und dem Ansatz von Ronald Burt gegenübergestellt, der konstatiert, dass nicht dichte Netzwerke, sondern strukturelle Löcher Sozialkapital darstellen.

2.1.5 Strukturelle Löcher in Netzwerken - Ronald S. Burt

Der amerikanische Soziologe Ronald S. Burt liefert eine netzwerkanalytische Sozialkapitaldefinition. Burt (1992, S. 12 f.) betrachtet eine spezifische Netzwerkstruktur selbst als Sozialkapital und argumentiert, dass die Position in einem solchen Netzwerk per se Informations- und Kontrollvorteile generiert (Burt 1992, S. 13). Eine Position, die diese Vorteile verschafft, ist die eines Brokers, der strukturelle Löcher überspannt. Strukturelle Löcher definiert Burt (1992, S. 28) als „relationship of nonredundancy between two contacts“. Strategisch wertvolle Netzwerkpositionen sind Brücken, die „the only connection between two otherwise separate clusters of strongly interconnected players“ darstellen.

Eine solche Position bringt Informations- und Kontrollvorteile (Burt 1992, S. 31).²⁴ Als Verbindung zwischen ansonsten unverbundenen Gruppen erzielt der Akteur Informationsvorteile, da er Zugang zu einer großen Zahl nicht redundanter Informationen hat.

²³ Detailliertere Ausführungen zur Colemanschen Tauschtheorie folgen im Kapitel 3, insbesondere im Abschnitt 3.2, Seite 91 ff.

²⁴ Diese Idee basiert unter anderem auf den Arbeiten von Granovetter (1973) zur Stärke schwacher Verbindungen. In seiner populären Studie untersucht Granovetter (1973, 1974), inwiefern Kontakte bei der Jobsuche behilflich sind. Granovetter (1973, S. 1361) unterscheidet Verbindungen danach, ob sie stark oder schwach sind und argumentiert, dass schwache Verbindungen oft Vorteile bergen, da über sie eine größere Zahl unterschiedlicher Akteure zu erreichen ist. Als weitere Ideengeber nennt Burt (2000, S. 353) Freeman (1977) und seine Arbeit zur Betweenness-Zentralität (die die Abhängigkeit anderer Akteure von einem Akteur als Mittler in einem Netzwerk misst) sowie Cook und Emerson (1978) zu Vorteilen exklusiver Tauschpartner.

Dieser Argumentation liegt die Annahme zugrunde, dass Informationen eher innerhalb einer Gruppe als zwischen verschiedenen Gruppen zirkulieren (Burt 2000, S. 353). Darüber hinaus erfährt er Neuigkeiten häufig schneller als andere (Burt 1992, S. 14). Ein weiterer Vorteil resultiert daraus, dass der zentrale Akteur eine exponierte Position einnimmt und so stärker als andere wahrgenommen wird (Burt 1992, S. 15).²⁵ Neben den Informationsvorteilen kann der Broker Kontrolle ausüben, indem er Spannungen und Unsicherheiten zwischen zwei ansonsten unverbundenen Gruppen zu seinem Vorteil nutzt. Als „Tertius Gaudens“ kann er zwischen zwei Parteien vermitteln und dabei seinen Einfluss zu seinen Gunsten geltend machen. Zudem kann er gezielt und zu seinem Vorteil Informationen weiterleiten (Burt 2000, S. 354 f., Burt 1992, S. 30-34).

Ein im Hinblick auf die Informationsversorgung und Einflussmöglichkeiten optimales Netzwerk maximiert zum einen die Anzahl struktureller Löcher (Effizienzkriterium), andererseits die Gesamtzahl der durch direkte Kontakte verbundenen Akteure (Effektivitätskriterium) (Burt 1992, S. 20 ff.). Die Optimierung persönlicher Netzwerke ist erforderlich, da der Aufbau und die Unterhaltung von Kontakten Aufwand in Form von Zeit und Energie erfordert (Burt 1992, S. 20).

Burts Konzept struktureller Löcher hat viele Studien zu Netzwerken in und zwischen Organisationen inspiriert, aber auch Kritik hervorgerufen. Darauf, dass strukturelle Löcher nicht in jeder Situation und für jede Form von Beziehung Vorteile bringen, weisen beispielsweise Krackhardt (1999, 1998), Podolny und Baron (1997) und Hansen et al. (2001) hin. Burt (2001, 2000, 1997) widmet sich angesichts der Kritik und eigenen, teilweise uneindeutigen empirischen Befunden immer wieder der Gegenüberstellung von strukturellen Löchern und geschlossenen Netzwerken als Formen sozialen Kapitals und weist auf Kontingenzzfaktoren hin, die den Wert struktureller Löcher beeinflussen.²⁶

In Anlehnung an Matiaske (1999, S. 42) ist Burts Sozialkapitalansatz als netzwerkanalytische Leithypothese, nicht als Theorie zu charakterisieren. Burt erklärt nicht, wie ein Akteur wertvolle Beziehungen zu separaten Akteuren knüpfen und strukturelle Löcher erhalten kann. Dies dürfte insbesondere dann schwierig sein, wenn alle Akteure die begehrte Position zwischen zwei unverbundenen Gruppen anstreben und wenn der Broker einen direkten Austausch der Gruppen nicht dauerhaft verhindern kann. Die Frage,

²⁵ Bis hierher gleicht die Argumentation der Mark Granovetters von der Stärke schwacher Verbindungen, die ebenfalls Zugang zu neuartigen Informationen und eine größere Bekanntheit implizieren. Burt (1992, S. 25 f.) führt an, dass Ursache für dieses Phänomen nicht die Schwäche der Verbindung, sondern vielmehr der überbrückte Raum zwischen unverbundenen Akteuren ist. Obwohl strukturelle Löcher häufig mit schwachen Verbindungen einhergehen, ist die Stärke der Verbindung unabhängig von den Vorteilen, die ein strukturelles Loch generiert.

²⁶ So zeigt seine Befragung von Führungskräften eines US-amerikanischen Technologiekonzerns, dass strukturelle Löcher für Frauen und Führungskräfte auf der untersten Hierarchiestufe eher Nachteile haben (Burt 1992, S. 148). Als Kontingenzzfaktoren identifiziert er beispielsweise mangelnde Legitimation oder die Anzahl von Führungskräften mit ähnlicher Aufgabe als Indikator für Wettbewerbsintensität (Burt 1997, 1992).

warum beziehungsweise unter welchen Umständen Gruppen Informationen an Akteure in Brückenpositionen weitergeben, bleibt ebenfalls offen. Darüber hinaus geht Burt davon aus, dass das Netzwerk die „richtigen“ Akteure umfasst (Gabbay und Leenders 1999, S. 301). Burt (1992, S. 13) begründet dies folgendermaßen: „To the extent that people play an active role in shaping their relationships, then a player who knows how to structure a network to provide high opportunity knows whom to include in the network. Even if networks are passively inherited, the manner in which a player is connected within a social structure says much about contact resources. ... Therefore, how a player is connected in social structure indicates the volume of resources held by the player and the volume to which the player is connected.“

Obwohl Zweifel angebracht erscheinen, dass strukturelle Löcher eine adäquate beziehungsweise ausreichende Konzipierung sozialen Kapitals darstellen, gelingt es Burt, die Aufmerksamkeit stärker auf Beziehungsstrukturen zu lenken.²⁷ Damit hat er wesentlich dazu beigetragen, die Idee wertvoller Netzwerke und die Nützlichkeit der Netzwerkanalyse in der Personal- und Organisationsforschung bekannt zu machen. Ähnliche Prominenz als Sozialkapitalforscher hat bis dato nur Robert Putnam erlangt.

2.1.6 Sozialkapital und gesellschaftlicher Verfall - Robert D. Putnam

Der Politikwissenschaftler Robert D. Putnam (2000, 1993) gilt als einer der prominentesten Sozialkapitalforscher (Feldman Rossing und Assaf 1999, S. 2).²⁸ Zentrales Thema in der Arbeit von Robert Putnam ist die Frage, inwiefern soziales Kapital zur Lösung von Problemen kollektiven Handelns beitragen kann. Damit zielt er, wie auch Bourdieu, darauf ab, Prozesse auf der Makroebene zu erklären.

Ausgangspunkt der Entwicklung seines Sozialkapitalkonzeptes ist eine empirische Untersuchung von 20 neuen regionalen Verwaltungen in Italien in den 1970ern. Er beobachtet, dass die neuen Administrationen mit sehr unterschiedlichem Erfolg operieren. Da die Verwaltungsform nicht variiert und weder die dominierende Partei beziehungsweise Ideologie noch Prosperität noch soziale Stabilität in den Regionen die Unterschiede erklären, führt Putnam (1993, 1994) soziales Kapital als Erklärungsfaktor ein. Die erfolgreichen Regionen weisen im Gegensatz zu den Gegenden, in denen die neue Verwaltung keine positive Wirkung zeigt, starke Traditionen zivilen Engagements auf; die Bewohner vertrauen einander, Korruption existiert kaum, und Netzwerke sind nicht hierarchisch. Die zivilen

²⁷ Flap (1988, 2004), Lin (2001b) und Bourdieu (1983) gehen zwar davon aus, dass soziale Beziehungen einen konstitutiven Bestandteil sozialen Kapitals darstellen, betrachten allerdings die Struktur dieser Beziehungen nicht differenziert.

²⁸ Portes (1998, S. 19) merkt an, dass Putnam nach der Veröffentlichung des Artikels „Bowling Alone: America's Declining Social Capital“ (Putnam 1995) auf dem Titelblatt des People Magazins erschien und zu einem Treffen mit dem damaligen US-Präsidenten Bill Clinton geladen war.

Gemeinschaften schätzen Solidarität, soziales Engagement und Integrität (Putnam 1993, S. 37).

Diese Faktoren fasst Putnam (1993, S. 36) zusammen und definiert soziales Kapital als „features of social organization, such as networks, norms, and trust, that facilitate coordination and cooperation for mutual benefit“. An anderer Stelle ergänzt er, „social capital . . . can improve the efficiency of society by facilitating coordinated actions“ (Putnam 1994, S. 167). Später hebt er den Netzwerkaspekt stärker hervor, indem er Sozialkapital wie folgt definiert: „Social capital refers to connections among individuals - social networks and the norms of reciprocity and trustworthiness that arise from them“ (Putnam 2000, S. 19). Positive Effekte sozialen Kapitals sind wechselseitige Unterstützung, Kooperation, Vertrauen und institutionelle Effektivität, mögliche negative Effekte bestehen in Ethnozentrismus und Korruption (Putnam 2000, S. 22). Während Putnam Sozialkapital zunächst als öffentliches Gut charakterisiert (Putnam 1993, S. 38), geht er später davon aus, dass es gleichzeitig Eigenschaften eines öffentlichen und privaten Gutes aufweist (Putnam 2000, S. 20). Darüber hinaus kennzeichnet er Sozialkapital als moralische Ressource, deren Bestand durch Nutzung wächst und bei Nichtnutzung an Wert verliert (Putnam 1993, S. 38). Jans (2003, S. 16) und Portes (1998, S. 37) merken kritisch an, dass Putnams Sozialkapitalkonzept verschiedenartige Dinge umfasst und nicht zwischen Ursachen und Wirkungen differenziert.

Breite Aufmerksamkeit erlangt Putnam (1995, 2000) mit seiner Beschreibung des Verfalls sozialen Kapitals in den USA und dessen Folgen. Anhand von geringer werdenden Vereinsmitgliedschaften, abnehmendem zivilen Engagement in öffentlichen Angelegenheiten, freiwilligen sozialen Tätigkeiten und informellen Sozialkontakten diagnostiziert er, dass die USA einen Sozialkapitalschwund zu beklagen haben, der sich negativ auf die Bildungseinrichtungen, Wirtschaft und Demokratie sowie auf Gesundheit und Zufriedenheit der Bevölkerung auswirkt (Putnam 2000).²⁹

Die Fundierung der Erklärung der Entstehung und Wirkung von Sozialkapital bezeichnet Putnam als Verbindung zwischen historischer und Rational-Choice-Perspektive; demzufolge führen Pfadabhängigkeiten und rationales Verhalten individueller Akteure zu einem von zwei möglichen Gleichgewichten, ein kooperatives und ein defektives (Putnam 1994, S. 178 f.). Wie eines der beiden Gleichgewichte zustande kommt, erklärt er nicht. In den Arbeiten von Putnam finden sich zahlreiche Verweise auf Coleman (1990), aber auch Bezüge zu spieltheoretischen und transaktionskostentheoretischen Überlegungen, die aber nicht zu einer konsistenten theoretischen Erklärung zusammengeführt werden.

Robert Putnam hat zweifelsohne erheblich zur Popularität des Sozialkapitals, insbesondere in der Politikwissenschaft und in der breiten Öffentlichkeit, beigetragen. Aufgrund

²⁹ Portes (1998, S. 19) merkt hierzu an, dass das zivile Engagement in den USA möglicherweise gar nicht gesunken ist, sondern vielmehr andere Formen angenommen hat, die von Putnams Indikatoren nicht erfasst werden.

der Tatsache, dass Putnam, wie schon Bourdieu, die Gesellschaftsebene und nicht individuelle Akteure fokussiert und darüber hinaus nicht darauf abzielt, die Entstehung von Sozialkapital zu erklären, erscheint sein Ansatz jedoch wenig geeignet, um die Sozialkapitalbildung von Nachwuchsführungskräften zu analysieren. Allerdings verweist Putnam (1993, S. 36) mit seiner Sozialkapitaldefinition auf die Bedeutung von Vertrauen und Institutionen, die Handlungen ermöglichen und koordinieren.

Einen Erklärungsrahmen, der das Sozialkapital von Individuen betrachtet, präsentiert Nan Lin.

2.1.7 Eine Theorie sozialer Strukturen und Handlungen - Nan Lin

Der Soziologe Nan Lin (1982, 2001a, b) entwickelt eine Sozialkapitaltheorie, die er als neoklassische Kapitaltheorie ausweist und damit in einer Reihe mit Bourdieus Ansatz positioniert. Lins Kapitaltheorie verknüpft handlungs- und strukturtheoretische Elemente.³⁰ Im Rahmen seiner Sozialkapitaltheorie will Lin (2001b, S. 55) erklären, wie der Zugang zu sozialen Ressourcen sowie deren Nutzung den Erfolg individueller Handlungen begünstigt. Ausgangspunkt für die Theorieentwicklung sind empirische Untersuchungen über die Relevanz sozialer Kontakte bei der Arbeitsplatzsuche, die Lin et al. (1981b) durchgeführt haben. Die empirische Studie bestätigt die Vermutung, dass der Status der Kontaktperson die Suche nach einer Tätigkeit positiv beeinflusst (Lin 1982, S. 140 f.).³¹

Sozialkapital definiert Lin (2001b, S. 12) als „resources embedded in a social structure which are accessed and/or mobilized in purposive actions“.³² Diese Ressourcen sind erfolgswirksam, da sie den Zugang zu Informationen und die Einflussnahme anderer Akteure

³⁰ Lin (2001a, S. 6) zufolge unterscheiden sich neoklassische Kapitaltheorien - wie die Humankapitaltheorie von Becker und die Kulturkapitaltheorie von Bourdieu - von der Marxschen Kapitaltheorie dahingehend, dass die Neoklassiker davon ausgehen, dass alle Akteure Kapital akquirieren können. Allgemein definiert Lin (2001b, S. 3) Kapital als „investment of resources with expected returns in the marketplace“. Andere Autoren klassifizieren Bourdieus Kapitaltheorie als marxistisch.

³¹ Grundlage dieser Studien ist das Blau-Duncan-Modell der Statuserlangung (Blau und Duncan 1967), das den Status einer Person (operationalisiert als den beruflichen Status des ersten und des letzten beziehungsweise derzeitigen Jobs) in Abhängigkeit von der Ausbildung und des beruflichen Status des Vaters und der Ausbildung der Person erklärt. Das Modell wird hier um den Status des Kontakts, der den Job vermittelt hat, erweitert.

³² In früheren Veröffentlichungen spricht Lin nicht von Sozialkapital, sondern von sozialen Ressourcen, die er als „resources embedded in one's social network“ beziehungsweise als „resources accessible through one's direct and indirect ties“ (Lin 1982, S. 132) bezeichnet. An einigen Stellen benutzt er die Begriffe soziale Ressourcen und soziales Kapital synonym, andererseits bezeichnet er Sozialkapital und kulturelles Kapital als zwei Arten sozialer Ressourcen (Lin 2001b, S. 43). Zum Zusammenhang zwischen Theorien sozialer Ressourcen und Sozialkapitaltheorien führt er aus: „The convergence of the social resources and social capital theories complements and strengthens the development of a social theory focusing on the instrumental utility of accessed and mobilized resources embedded in social networks. It places the significance of social resources in the broader theoretical discussion of social capital and sharpens the definition and operability of social capital as a research concept“ (Lin 2001b, S. 82).

ermöglichen, das Individuum vertrauenswürdig erscheinen lassen, was ihm wiederum Zugang zu weiteren netzwerkinhärenten Ressourcen verschafft, sowie dessen Identität stärken und ihm Anerkennung einbringen (Lin 2001b, S. 20).³³

Drei Prozesse modellieren Lin zufolge Sozialkapital, und zwar erstens Investitionen in soziales Kapital, Zugang zu und Mobilisierung von sozialem Kapital als zweiter Prozess und schließlich die Generierung von Rückflüssen aus sozialem Kapital. Neben kollektiven Ressourcen wie Ökonomie, Technologie und soziale, politische und kulturelle Partizipation determiniert insbesondere die strukturelle und positionale Einbettung eines Akteurs seine Zugangsmöglichkeiten zu sozialen Ressourcen (Lin 2001a, S. 21). Lin (2001b, S. 56 f.) geht davon aus, dass eine soziale Struktur aus einem Netzwerk von Personen besteht, deren Positionen hierarchisch gemäß verschiedener Ressourcen angeordnet sind. Der pyramidenartige Aufbau impliziert darüber hinaus eine bessere Ressourcenausstattung von Positionen am oberen Ende. Obwohl in Abhängigkeit der betrachteten Ressourcen unterschiedliche soziale Strukturen entstehen können, ist zu erwarten, dass Hierarchien tendenziell kongruent sind. Darüber hinaus nimmt er an, dass soziale Interaktionen eher zwischen Individuen mit ähnlichen beziehungsweise nahe beieinander liegenden Positionen in einer Hierarchie stattfinden.

Neben der Position, die ein Akteur in einer Hierarchie einnimmt, beeinflusst die Stärke der Verbindung sowie deren Verortung im Netzwerk die Zugangschancen. Die Überlegungen zu den beiden letztgenannten Determinanten sind stark von Granovetter (1973, 1974) sowie von Burt (1992) beeinflusst.³⁴

Die Unterscheidung zwischen dem Zugang zu und der Mobilisierung von Sozialkapital bedingt die Einführung handlungstheoretischer Elemente. Lin (2001b, S. 57) zufolge handeln Akteure (begrenzt) rational mit dem Ziel, Ressourcen zu erhalten (expressive Handlungen) sowie Ressourcen zu erwerben (instrumentelle Handlungen). Das Ressourcenerhaltungsmotiv dominiert das Motiv, neue Ressourcen zu erwerben. Diese Handlungen führen zu Rückflüssen aus sozialem Kapital. Während instrumentelle Handlungen zum Erwerb ökonomischer, politischer und sozialer Ressourcen führen, dienen expressive Handlungen der Erhaltung der physischen und mentalen Gesundheit sowie der Lebenszufriedenheit (Lin 2001a, S. 19).³⁵

³³ Hier spiegelt sich insbesondere Bourdieus Vorstellung von sozialem Kapital wider.

³⁴ Als relevantes Charakteristikum der Verortung von Akteuren in Netzwerken nennt Lin in Anlehnung an Ronald Burt die Nähe zu Brücken, die zwei ansonsten unverbundene Akteure oder Gruppen verbinden (Burt 1992, S. 28).

³⁵ Materieller Wohlstand stellt eine ökonomische Ressource dar, während die hierarchische Position und damit Macht eine politische Ressource repräsentiert. Insbesondere in asymmetrischen Interaktionen, die dadurch gekennzeichnet sind, dass ein Akteur über mehr Ressourcen verfügt als ein anderer, spielt die soziale Ressource Reputation eine große Rolle. Der besser gestellte Akteur gewährt seinem Gegenüber einen sozialen Kredit und erhält im Gegenzug Anerkennung von ihm beziehungsweise von anderen Netzwerkmitgliedern (Lin 2001b, S. 137). Der Verweis auf die Vergabe von Reputation erlaubt Lin die rationale Rekonstruktion asymmetrischer Interaktionen.

Konkret formuliert Lin (2001b, S. 64–73) folgende Hypothesen. Je höher die Position eines Akteurs in einer Hierarchie, desto besser ist sein Zugang zu Sozialkapital. Bezüglich der Wirkung der Verbindungsstärke sowie der Verortung der Verbindung unterscheidet Lin zwischen expressiven und instrumentellen Handlungen. Für expressive Handlungen sind starke Verbindungen vorteilhaft, während für den Ressourcenerwerb schwache Verbindungen günstiger sind. Je näher ein Akteur einer Brücke in einem sozialen Netzwerk ist und je besser die Ressourcen, die über diese Brücke zu erreichen sind, desto wertvoller ist das Sozialkapital für instrumentelle Handlungen. Einschränkend führt Lin an, dass die Wirkung der Verbindungsstärke und der Nähe zu einer Brücke schwächer für Personen ist, die sich am unteren beziehungsweise oberen Ende einer Hierarchie befinden.

Lin grenzt sein Konzept sozialen Kapitals deutlich von solchen ab, die damit auch Kollektivgüter wie Kultur, Normen und Vertrauen erfassen (Lin 2001b, S. 26). Er versteht unter Sozialkapital vielmehr Ressourcen, die von einem Akteur dadurch verfügbar und für sich nutzbar gemacht werden können, dass er Beziehungen zu anderen Akteuren unterhält. Die Netzwerkconfiguration und damit auch die Position eines Akteurs in einem Netzwerk betrachtet er als eine Determinante sozialen Kapitals (Lin 2001a, S. 14).

Vor dem Hintergrund dieser Arbeit sind folgende Punkte kritisch zu betrachten. Erstens ist die Annahme, dass die Hierarchie eindeutige Rückschlüsse auf die Ressourcenausstattung der Akteure zulässt, zu hinterfragen.³⁶ Wie die Mentoring-Forschung bereits gezeigt hat, erweisen sich unter Umständen hierarchisch Gleichgestellte als wertvollere Informationsgeber. Darüber hinaus bleibt weitgehend offen, warum Akteure anderen Zugriff auf ihre Ressourcen gewähren. Es finden sich zwar Hinweise auf eine tauschtheoretische Argumentation, diese wird jedoch nicht explizit geführt. Lins explizites Erklärungsziel besteht darin, den Erfolgsbeitrag von sozialem Kapital zu ermitteln. Die Entstehung von Sozialkapital, die im Rahmen dieser Arbeit von Bedeutung ist, liegt folglich nicht im Fokus seines Interesses.

Lins Theorie stellt den aktuellsten Sozialkapitalansatz dar, der deutliche Spuren der Arbeiten von Bourdieu, Coleman und Burt trägt.³⁷ Die ressourcenorientierte Sozialkapitaldefinition und die konzeptionelle Trennung von Sozialkapital und Normen, Vertrauen und Kultur erscheint für die vorliegende Fragestellung zweckmäßig. Die Sozialkapitaltheorie von Lin wird jedoch im Folgenden nicht als theoretisches Fundament berücksichtigt, da die Annahmen, die Lin seiner Theorie zugrunde legt, im Kontext dieser Arbeit nicht adäquat sind und da Lin seine Theorie mit dem Fokus auf die Sozialkapitalverwendung entwickelt hat.

³⁶ Zumindest scheint der Grad der hierarchischen Strukturiertheit in verschiedenen sozialen Strukturen zu variieren, wie beispielsweise Putnam (1993, S. 37) beobachtet hat.

³⁷ Interessanterweise bleibt die Sozialkapitaltheorie von Lin (1982, 2001a, b) von vielen Sozialkapitalforschern weitgehend unbeachtet. Weder Putnam (1993) noch Haug (1997), Portes (1998), Feldman Rossing und Assaf (1999), Adler und Kwon (2002) und Jans (2003) schenken seinen Arbeiten große Aufmerksamkeit.

2.1.8 Sozialkapital-Bezugsrahmen

Außer auf die gerade ausführlich dargestellten Ansätze nimmt die aktuelle Diskussion regelmäßig Bezug auf die Konzepte von Portes (1998), Nahapiet und Ghoshal (1998) und Adler und Kwon (2002). Aufbauend auf den Arbeiten von Bourdieu, Flap, Coleman, Burt, Putnam, Lin und weiteren sind drei Bezugsrahmen entstanden, die hier ebenfalls kurz vorgestellt werden.

Portes (1998) betrachtet Ursprünge und Anwendungsfelder des Sozialkapitalkonzepts in der modernen Soziologie und stützt seine Ausführungen primär auf die Arbeiten von Loury (1977), Bourdieu (1983) und Coleman (1990). Er generiert einen Orientierungsrahmen, der Quellen und Wirkungen sozialen Kapitals unterscheidet. Ansatzpunkt für die Identifizierung von Quellen des Sozialkapitals, definiert als die Fähigkeit, Nutzen durch die Mitgliedschaft in Netzwerken und anderen sozialen Strukturen zu erzielen (Portes 1998, S. 8), ist die Motivation einer Kontaktperson, einem Akteur Ressourcen zur Verfügung zu stellen.

Portes (1998, S. 7) geht davon aus, dass internalisierte Normen einerseits und Reziprozitätserwartungen sowie institutionalisiertes Vertrauen andererseits Grundlage für die Entstehung sozialen Kapitals sind. Aus der Fähigkeit, Nutzen aus Netzwerken zu generieren, resultieren soziale Kontrolle, familiäre Unterstützung und individuelle Mobilität sowie beruflicher Erfolg.

Als einer der ersten weist Portes (1998, S. 15 f.) explizit auf negative Effekte sozialen Kapitals hin.³⁸ Als solche nennt er den Ausschluss von Außenseitern, den überzogenen Anspruch des Kollektivs an seine Mitglieder, die Einschränkung persönlicher Freiräume und Normen, die individuellen Aufstieg beziehungsweise Ausstieg aus der Gruppe verhindern.

Der Ansatz von Nahapiet und Ghoshal (1998) bezieht sich stärker auf den Management-Kontext. Die beiden Autoren streben eine Integration verschiedener Sozialkapitalansätze, insbesondere der Konzepte von Bourdieu (1983), Coleman (1990) und Putnam (1995), in einem Bezugsrahmen an, der die Wirkung von sozialem Kapital auf die Entstehung und den Austausch von Wissen in Organisationen erklärt (Nahapiet und Ghoshal 1998, S. 243). Sie unterscheiden drei Dimensionen sozialen Kapitals. In Anlehnung an Burt (1992), Granovetter (1992b) und andere netzwerkorientierte Forscher konstatieren sie, dass Verbindungsmuster in sozialen Netzwerken die strukturelle Ebene des Sozialkapitals darstellen (Nahapiet und Ghoshal 1998, S. 244). Art und Inhalt persönlicher Beziehungen determinieren die relationale Dimension, die Vertrauen und Vertrauenswürdigkeit sowie Normen und Sanktionen, Verpflichtungen und Erwartungen sowie Identität

³⁸ Allerdings bemerkt bereits Coleman (1990, S. 302), dass „a given form of social capital that is useful for facilitating certain actions may be useless or harmful for others“.

und Identifikation umfasst.³⁹

Während die strukturelle und relationale Dimension implizit oder explizit in den meisten Sozialkapitalansätzen enthalten sind, lenken Nahapiet und Ghoshal (1998, S. 244) mit der Einführung der kognitiven Dimension die Aufmerksamkeit auf einen bislang weniger beachteten Aspekt. Eine gemeinsame Sprache und Interpretationssysteme bilden demnach ebenfalls eine Form sozialen Kapitals, die insbesondere für die Generierung intellektuellen Kapitals relevant ist. Zentraler Mechanismus, der der Entstehung und dem Einsatz von sozialem Kapital zugrunde liegt, ist der soziale Tausch, der gleichzeitig auch durch Sozialkapital begünstigt wird (Nahapiet und Ghoshal 1998, S. 250).

Der Austausch und die Kombination von Wissen hängt von vier Bedingungen ab (Nahapiet und Ghoshal 1998, S. 249). Zunächst bedarf es einer Gelegenheit, das heißt, eines Zugangs zum Wissen. Darüber hinaus müssen beide beteiligten Parteien die Chance sehen, dass der Austausch oder die Kombination Nutzen stiftet. Dies allein reicht jedoch nicht aus, es bedarf vielmehr zusätzlich der Motivation der beteiligten Akteure, die davon abhängt, ob der einzelne Akteur einen Teil des erwarteten Nutzens für sich beanspruchen kann. Die vierte Bedingung ist die Fähigkeit, Wissen und Erfahrungen zu kombinieren. Nahapiet und Ghoshal (1998, S. 250) formulieren Hypothesen über die Wirkung der Sozialkapitaldimensionen auf die Bedingungen für den Austausch von Wissen und konstatieren, dass Sozialkapital die Entstehung intellektuellen Kapitals ermöglicht, indem es die Bedingungen, die für den Wissensaustausch erfüllt sein müssen, beeinflusst (Nahapiet und Ghoshal 1998, S. 250).⁴⁰

Den dritten Bezugsrahmen liefern Adler und Kwon (2002). Sie unterscheiden zunächst zwischen internalen und externalen Sozialkapitalkonzepten. Internale Konzepte betrachten Beziehungen innerhalb eines Kollektivs (Putnam 1995), und externale Ansätze richten ihr Augenmerk auf die Beziehungen eines Akteurs zu anderen (Bourdieu 1983, Boxman et al. 1991, Burt 1992), wieder andere betrachten Sozialkapital aus beiden Perspektiven (Coleman 1990). Sie plädieren dafür, Quellen, Nutzen und Risiken sozialen Kapitals zu differenzieren.

Aus einem tauschtheoretischen Blickwinkel argumentieren sie, dass sowohl die Gelegenheit zu sozialem Tausch, die Fähigkeiten der Kontaktpersonen als auch die Motivation der Kontaktpersonen zum Ressourcenaustausch Determinanten des Sozialkapitals darstellen (Adler und Kwon 2002, S. 27) und folgern: „... all three sources must be present for social capital to be activated.“ Die Gelegenheiten zum sozialen Tausch werden bestimmt durch Struktur und Art der sozialen Beziehungen.

³⁹ Die Unterscheidung zwischen struktureller und relationaler Dimension assoziieren Nahapiet und Ghoshal (1998, S. 244) mit dem Embeddedness-Konzept von Granovetter (1985, 1992b), der strukturelle und relationale Embeddedness unterscheidet. Embeddedness beschreibt den Umstand, dass Akteure und Handlungen stets in einen sozialen Kontext eingebunden sind.

⁴⁰ Maurer und Ebers (2006) beziehen sich in ihrer Sozialkapitalstudie von sechs Biotechnologie-Startups auf den Bezugsrahmen von Nahapiet und Ghoshal (1998).

Sozialkapital definieren sie als „the goodwill that others have toward us“ und meinen mit Goodwill „sympathy, trust, and forgiveness offered us by friends and acquaintances“ (Adler und Kwon 2002, S. 18). Soziales Kapital stiftet Nutzen für einen Akteur in Form von Informationen sowie Einfluss, Kontrolle und Macht und darüber hinaus Solidarität (Adler und Kwon 2002, S. 29). Auch Adler und Kwon (2002, S. 30) weisen darauf hin, dass Sozialkapital negative Folgen haben kann, und zwar einerseits dann, wenn die Investitionen in soziale Beziehungen den Nutzen, der aus diesen Beziehungen entsteht, übersteigen. Nachteile können darüber hinaus in Form negativer externer Effekte entstehen. So kann sich eine Gruppe, die geschlossen und eng vernetzt ist, der Kontrolle durch andere entziehen (Adler und Kwon 2002, S. 31). Schließlich weisen sie auf Kontingenzen hin, die den Wert einer bestimmten Sozialkapitalform beeinflussen und nennen als solche die Aufgaben beziehungsweise das Ziel einer Organisation, Normen und Werte des Umfelds sowie komplementäre Fähigkeiten eines Akteurs (Adler und Kwon 2002, S. 32 ff.).

Die drei Bezugsrahmen stützen sich primär auf die gleichen Quellen, betonen aber verschiedene Aspekte. Während Nahapiet und Ghoshal (1998) drei Dimensionen, die strukturelle, relationale und kognitive, aus verschiedenen Ansätzen ableiten, stellt Portes (1998) auf Ursachen und Wirkungen als Differenzierungskriterien ab, unterscheidet aber darüber hinaus nicht verschiedene Formen sozialen Kapitals. Adler und Kwon (2002) trennen ebenfalls Ursachen und Wirkungen und entwickeln einen „opportunity-motivation-ability“-Bezugsrahmen. Alle drei Bezugsrahmen stellen die Multidimensionalität des Sozialkapitalkonzepts heraus und verweisen auf Tauschhandlungen als Fundament für die Entstehung und den Einsatz sozialen Kapitals. Sie heben damit die Bedeutung der Motivation der beteiligten Akteure hervor. Insbesondere Adler und Kwon (2002, S. 31 f.) betonen, dass die Sozialkapitalbildung von Überlegungen zur Kosten-/Nutzen-Relation beeinflusst wird.

Die Definitionen sozialen Kapitals als Goodwill (Adler und Kwon 2002) oder Fähigkeit, Vorteile aus Netzwerken zu sichern (Portes 1998) bleiben jedoch unpräzise; die Messung von Sozialkapital auf dieser Grundlage erscheint schwierig. Theoretische Erklärungen werden zudem in allen drei Ansätzen nur implizit geliefert oder aus verschiedenen Versatzstücken zusammengesetzt.⁴¹ Die Bezugsrahmen erscheinen daher als theoretisches Fundament für eine Erklärung der Sozialkapitalbildung nicht geeignet.

Die Zusammenstellung zentraler Sozialkapitalkonzepte zeigt, dass der Begriff keineswegs einheitlich verwendet wird. Adler und Kwon (2002, S. 27) resümieren, dass die Sozialkapitalforschung noch in den Kinderschuhen steckt und dass der Sozialkapitalbegriff mit verschiedenartigen Inhalten verknüpft wird. Fernandez und Castilla (2001, S. 85) bezweifeln jedoch die Nützlichkeit eines derart allumfassenden Ansatzes, und Flap (2004, S. 7) merkt an, „that it is necessary for further progress in this area to pin down the concept and to achieve some degree of standardization in its measurement, in order to evade

⁴¹ Eine theoretische Fundierung zu liefern entspricht allerdings auch nicht den Zielen der drei Beiträge.

circular reasoning“. Im folgenden Abschnitt werden daher, als Synthese aus den eben dargestellten Sozialkapitalkonzepten und als Hinführung zur Arbeitsdefinition, verschiedene Sozialkapitalformen und -perspektiven diskutiert.

2.2 Sozialkapital - Formen und Perspektiven

Einige Übersichtsartikel warten mit Systematisierungen der zentralen Sozialkapitalkonzepte auf, die auf Unterschiede zwischen den Konzepten abstellen. Da eine überschneidungsfreie Zuordnung der Konzepte zu diversen Kategorien offensichtlich nicht möglich ist, wird auf eine solche Systematisierung hier verzichtet. Stattdessen werden unterschiedliche Facetten sozialen Kapitals, die in verschiedenen Konzepten explizit oder implizit enthalten sind, skizziert. Auf diese Weise soll das Spektrum der Inhalte, die mit sozialem Kapital assoziiert werden, zusammenfassend abgebildet werden. Die Unterscheidung zweier Perspektiven, aus denen Sozialkapital häufig betrachtet wird, ist in diesem Zusammenhang ebenfalls zu diskutieren.

2.2.1 Netzwerke

Gemeinsam ist allen hier dargestellten Sozialkapitalkonzepten die Idee wertvoller sozialer Beziehungen (Ibarra et al. 2005, S. 5, Borgatti und Foster 2003, S. 991, Brass und Labianca 1999, S. 324). Damit ist unbestritten, dass Netzwerke ein konstitutives Element sozialen Kapitals darstellen. Unterschiede zeigen sich jedoch im Hinblick darauf, ob Netzwerke per se als Sozialkapital betrachtet werden, oder ob Netzwerke eine notwendige, aber nicht hinreichende Komponente darstellen (Borgatti und Foster 2003, S. 1002, Gabbay und Leenders 1999, S. 3 und Gargiulo und Benassi 1999, S. 301).

Strukturelle Ansätze interpretieren die Konfiguration eines Netzwerks beziehungsweise die Position eines Akteurs in einem Netzwerk als Sozialkapital. Zentrales Anliegen dieser Ansätze ist die Analyse struktureller Netzwerkvariablen, die sich auf einzelne Akteure, Teilgruppen oder das gesamte Netzwerk beziehen können (Jansen 2003, S. 32 f.) und deren Einfluss auf individuelle und kollektive Erfolgsgrößen.⁴² Diese Dimension sozialen Kapitals betont vor allem Burt (2000, 1992).⁴³ Auch Coleman (1990) wird häufig dem strukturellen Lager zugeordnet, allerdings übersieht man dabei oft, dass Colemans Sozialkapitalkonzept mehr umfasst als geschlossene Netzwerke.

⁴² Für den einzelnen Akteur lässt sich beispielsweise ermitteln, wie viele Verbindungen er hat, wie zentral er im Netzwerk ist, wieviel strukturelle Autonomie er besitzt. Auf der nächsten Ebene findet die Suche nach eng miteinander vernetzten und nach außen abgegrenzten Teilgruppen oder nach Positionen mit gleichem Rollenmuster statt. Erkenntnisse der Analysen auf den erstgenannten Ebenen werden vielfach genutzt, um Gesamtnetzwerke zu charakterisieren (Jansen 2003, Wasserman und Faust 1997).

⁴³ Vergleiche auch Loury (1977).

Strukturelle Ansätze unterstellen, dass bestimmte Netzwerkcharakteristika Vorteile, wie Zugang zu Informationen, Einfluss oder Vertrauen, implizieren. Darüber hinaus gehen sie davon aus, dass das Netzwerk eines Akteurs quasi automatisch die geeigneten Akteure umfasst (Gabbay und Leenders 1999, S. 301). Diese Annahme erweist sich als sehr voraussetzungsvoll. Das Verhalten der Akteure wird häufig als Resultat einer spezifischen Netzwerkkonfiguration erklärt (Gabbay und Leenders 2001, S. 4), wobei es teilweise zu widersprüchlichen Erklärungen kommt. Häufig werden Hypothesen über die Vorteilhaftigkeit spezifischer Netzwerkcharakteristika, wie beispielsweise die Zentralität eines Akteurs, die Stärke oder Schwäche einer Verbindung, die Kohäsion oder Offenheit eines Netzwerks, ad hoc und ohne explizite theoretische Fundierung konstruiert. Die meisten Konzepte betrachten die Netzwerkstruktur als Determinante sozialen Handelns, so dass das Verhalten als Resultat einer bestimmten Netzwerkkonfiguration erklärt wird.

Zusammenfassend ist zu sagen, dass strukturelle Ansätze wesentlich zur Popularität der Sozialkapitalforschung beigetragen haben. Ein Grund dafür könnte sein, dass sie sich auf ein reichhaltiges und elaboriertes methodisches Instrumentarium stützen, die Netzwerkanalyse. Unbestritten ist die Erkenntnis, dass soziale Strukturen individuelle und kollektive Ergebnisse beeinflussen. Theoretische Erklärungen für die Entstehung und die Wirkung von Sozialkapital liefern die strukturellen Ansätze jedoch nicht. Nicht zuletzt die empirische Forschung zeigt, dass es eine optimale Netzwerkstruktur nicht gibt, so dass nicht davon auszugehen ist, dass eine Konfiguration sozialer Beziehungen immer und unter allen Umständen wertvoll ist. Daher erscheint es fragwürdig, ob ein Netzwerk per se als Sozialkapital zu deklarieren ist. Adler und Kwon (2002, S. 32) bezweifeln dies und führen aus, „a theory capable of explaining and predicting the balance of risks and benefits [of social capital, A.I.] probably could not, however, rely exclusively on the analysis of formal structure ... consideration of the content of the social ties is probably unavoidable“. Matiaske (1999, S. 182) hebt hervor, „aus tauschtheoretischer Sicht ist eine Position innerhalb eines Netzwerkes nur dann von Bedeutung ..., wenn sie mit den 'richtigen' Beziehungen verknüpft ist, das heißt Verbindungen, die Zugang zu interessanten Gütern verschaffen“. Borgatti und Foster (2003, S. 993) merken zur Dominanz struktureller Sozialkapitalansätze kritisch an, „to a great extent, social capital is 'just' a powerful renaming and collecting together of a large swath of network research“. Auch wenn das Netzwerk das Fundament bildet, erscheint das Sozialkapital damit also nicht erschöpfend erfasst.

2.2.2 Ressourcen

Bourdieu (1983) weist bereits darauf hin, dass Sozialkapital aus zwei Elementen besteht, nämlich einerseits aus den sozialen Beziehungen, die Zugang zu Ressourcen anderer Akteure ermöglichen, und andererseits aus dem Umfang und der Qualität dieser Ressourcen. Diesen Aspekt betonen ebenfalls Bonacich (2004, S. 104), Flap (2004, S. 7), Flap und

Boxman (2001, S. 161), Hurlbert et al. (2001, S. 209), Lin (2001b, S. 43), Seibert et al. (2001, S. 323), Gargiulo und Benassi (1999, S. 301) und Nahapiet und Ghoshal (1998, S. 243). Van der Gaag und Snijders (2005, S. 200) definieren Sozialkapital in Übereinstimmung mit diesen Autoren als „the collection of resources owned by the members of an individual's personal social network, which may become available to the individual as a result of the history of these relationships.“ Dieser Aspekt scheint im Verlauf der letzten Jahre an Bedeutung gewonnen zu haben.

Im Gegensatz zu strukturellen Ansätzen betrachten ressourcenorientierte Konzepte nicht das Netzwerk selbst, sondern die im Netzwerk verfügbaren Ressourcen als Sozialkapital. Die Verbindungen zwischen Akteuren werden als Kanäle betrachtet, durch die Ressourcen fließen (Borgatti und Foster 2003, S. 1002). Gargiulo und Benassi (1999, S. 301) konstatieren, „the distinction between 'resources' and 'relationships' helps clarify a key aspect of social capital, often ignored in the literature“. Wie die Beschaffenheit der Verbindungen den Ressourcenfluss determiniert, sollte Seibert et al. (2001, S. 232) zufolge explizit untersucht werden: „various scholars have tended to focus on only one aspect of the social network as the defining element of social capital, but the current study demonstrates the analytic utility of separately defining social resources and social network structure and empirically examining ways in which network structure influences the level of social resources embedded in a network“.

Die meisten ressourcenorientierten Konzepte setzen Sozialkapital mit der Ressourcenausstattung der Kontaktpersonen gleich. Die Ressourcenausstattung der verbundenen Akteure wird dabei häufig über den Status dieser Personen erfasst (Lin 2001b, De Graaf und Flap 1988, Marsden und Hurlbert 1988, Lin et al. 1981b). Hier gilt die Annahme, dass eine statushöhere Person über mehr Ressourcen (zum Beispiel Informationen, Einfluss) verfügt. Lin (2001b, S. 56) formuliert folgende Annahme, „an individual occupying a higher position, because of its accessibility to more positions, also has greater command of social capital“. Konkret bedeutet dies, „any favor an individual at the higher position may provide can be expected to have a greater future payoff, since the higher position has more to offer the lower position than vice versa“.

Auf dieser Grundlage messen Lin et al. (2001) Sozialkapital anhand der Kontakte, die eine Person zu anderen Akteuren in bestimmten Berufsgruppen hat, die nach Prestige gruppiert sind. Andere schließen von weiteren Eigenschaften der Kontaktpersonen, wie zum Beispiel die Ausbildung oder das Einkommen, auf die Sozialkapitalausstattung (Boxman et al. 1991, Marsden und Hurlbert 1988). Diese Konzeption beruht auf dem Axiom, dass die Kontaktpersonen uneingeschränkt bereit sind, ihre Ressourcen zur Verfügung zu stellen. Lin (2001b, S. 156) geht davon aus, dass „a relation with a social tie suggests a linkage and therefore access to the tie's resources“.

Diese Annahme erweist sich jedoch in der Realität als unrealistisch. Hansen et al. (2001, S. 24) weisen beispielsweise darauf hin, dass der Zugriff auf Ressourcen nicht au-

tomatisch mit der Verbindung gegeben ist, sondern vielmehr ein nicht-triviales Problem darstellt. Sozialkapital mit der Ressourcenausstattung der Kontaktpersonen gleichzusetzen macht darüber hinaus die Annahme individuell nutzenmaximierenden Verhaltens obsolet, die sinnvollerweise nicht nur für den Sozialkapitalempfänger, sondern auch für den Ressourcengeber gelten sollte. Eine tauschtheoretische Argumentation erübrigt sich, falls Ressourcen bedingungslos zur Verfügung gestellt werden.

Es erscheint vielmehr sinnvoll anzunehmen, dass die Ressourcenausstattung der Kontaktpersonen nicht per se wertvoll für einen Akteur ist. Daraus folgt, dass das Sozialkapitalkonzept zusätzlich die Verfügbarkeit dieser Ressourcen explizit thematisieren sollte.

2.2.3 Die Verfügbarkeit der Ressourcen

Die Vermutung, dass die Verbindung zu einer Person, die über bestimmte Ressourcen verfügt, nicht automatisch wertvoll ist, erscheint nachvollziehbar und durch empirische Erfahrungen im (Berufs-)Leben belegt zu sein. Einige Sozialkapitalforscher betonen daher explizit die Bedeutung der tatsächlichen Verfügbarkeit von Ressourcen. So weisen Portes (1998, S. 6), Adler und Kwon (2002, S. 27) und Nahapiet und Ghoshal (1998, S. 249) darauf hin, dass die Motivation der Kontaktpersonen, eigene Ressourcen verfügbar zu machen, eine notwendige Bedingung für soziales Kapital darstellt. Van der Gaag und Snijders (2005, S. 3) konstatieren, „the social capital available to individuals is not only a function of alters who own various kinds of resources - but also of these alters' willingness to give access to these resources“. Portes (1998) merkt an, „the key question is what motivates the 'donors' to help recipients in the absence of immediate or certain returns.“ Adler und Kwon (2002, S. 25) zufolge gilt, „motivations constitute not merely a contingency factor, but, rather, a direct source of social capital“. De Graaf und Flap (1988, S.453) betrachten die Hilfsbereitschaft der Kontaktpersonen als konstitutives Element sozialen Kapitals. Coleman (1990, S. 306) und Matiaske (1999, S. 172) sprechen von Verpflichtungen des Ressourcenempfängers zur Gegenleistung und Erwartungen des Ressourcengebers, dass der Empfänger oder stattdessen ein Dritter dieser Verpflichtung nachkommt, als Form sozialen Kapitals.

Diese Dimension findet bis dato vergleichsweise wenig Beachtung. Insbesondere empirische Sozialkapitalstudien erheben sie nicht. Die Integration dieses Aspekts erscheint jedoch vielversprechend, da sie realitätsferne Annahmen über das Handeln der Akteure überflüssig macht. Das Axiom, dass die Netzwerkstruktur allein das Handeln der Akteure determiniert, und die Annahme, dass Akteure verbundenen Akteuren uneingeschränkt Zugriff auf ihre Ressourcen gewähren, können durch eine theoretische Erklärung ersetzt werden, die ein realistischeres Menschenbild unterstellt. Damit öffnet die Betrachtung der Handlungsalternativen und Interessenlage die Tür für eine häufig geforderte theoretische Fundierung der Sozialkapitalforschung, die auf allgemeinen und bewährten Handlungs-

theorien basiert.

2.2.4 Vertrauen und Institutionen

Das Netzwerk, die Kontaktpersonen und deren Ressourcen sowie die Erwartungen und Verpflichtungen der Kontaktpersonen erfassen einen Großteil der Definitionsmerkmale, die die vorgestellten Konzepte nennen. Noch nicht betrachtet wurden in diesem Zusammenhang Vertrauen und Institutionen, letztere in Form von sanktionierbaren Normen und formalen Strukturen, als Sozialkapital.

Zum Zusammenhang zwischen Vertrauen und Sozialkapital halten Adler und Kwon (2002, S. 26) fest, „there is ... some confusion in the literature as to the relationship between trust and social capital.“ Während beispielsweise Fukuyama (1995) Vertrauen mit Sozialkapital gleichsetzt, spricht Putnam (1993) von Vertrauen als einer möglichen Sozialkapitalvariante. Im Gegensatz dazu betrachtet Coleman (1990) Vertrauen als Medium, das sozialen Tausch möglich macht (Matiaske 2003, S. 298). Daher definiert Matiaske (2005, S. 76) Sozialkapital als „dauerhafte, vertrauensvolle soziale Beziehungen ..., die ... Tauschhandlungen ermöglichen“.

Cook et al. (2005, S.88) halten eine Gleichsetzung von Sozialkapital mit Vertrauen jedoch für irreführend und begründen dies damit, dass „your trusting does not do much for you when you need to call on a network of associates to help you“. Sie argumentieren, dass sozialer Tausch unter Umständen auch ohne Vertrauen auskommt (Cook et al. 2005, S. 88), so dass Sozialkapital unter Umständen auch ohne die Vergabe von Vertrauen entsteht. Lin (2001b, S. 26) plädiert daher dafür, Sozialkapital und Vertrauen konzeptionell zu trennen.

Daher erscheint es zweckmäßig, Vertrauen nicht mit Sozialkapital gleichzusetzen, sondern als eine in vielen Fällen notwendige, wenngleich nicht hinreichende Bedingung für die Entstehung von Sozialkapital zu verstehen. In Übereinstimmung mit dieser Konzipierung betrachten Portes (1998, S. 7) sowie Adler und Kwon (2002, S. 26) Vertrauen daher auch als Determinante sozialen Kapitals.

Neben Vertrauen als Tauschmedium spielen Normen und formale Strukturen als Koordinationsmedien eine Rolle in der Sozialkapitaldiskussion. Soziale Normen, verbunden mit wirksamen Sanktionen, stellen beispielsweise Coleman (1990) und Putnam (1993) zufolge Sozialkapital dar, da sie Kooperation und Koordination in einer Gruppe, Organisation oder Gesellschaft gewährleisten und so die Entstehung von Kollektivgütern ermöglichen. Sozialkapitalkonzepte, die Koordinationsmedien in den Mittelpunkt der Betrachtung rücken, fokussieren zumeist Kollektive und betrachten weniger individuelle Akteure. Matiaske (2003, S. 299) betrachtet Normen daher als kollektive Variante des Sozialkapitals, da sie generalisierte Austauschbeziehungen ermöglichen.

Lin (2001b, S. 26) spricht sich gegen die Gleichsetzung von Sozialkapital mit Normen aus. Dieser Forderung entsprechen viele Sozialkapitalforscher, die Normen als eine mögli-

che Voraussetzung für die Sozialkapitalbildung betrachten. Adler und Kwon (2002, S. 25) sehen in Anlehnung an Portes (1998) Normen als einen Beweggrund dafür, dass Akteure anderen Sozialkapital zur Verfügung stellen. In diesem Sinn stellen Normen einen Faktor dar, der die Sozialkapitalbildung positiv beeinflusst.

Insbesondere Coleman (1990) betrachtet formale Strukturen als Sozialkapital, da sie ebenfalls das Handeln von Akteuren koordinieren und Kooperation ermöglichen. Im Gegensatz dazu sehen Adler und Kwon (2002, S. 28) Hierarchien als „facilitator of social capital“. Ähnlich argumentiert Flap (2004, S. 14), „institutions influence the instrumental value of social networks as social capital and because actors invest in social capital according to its instrumental value, so the creation of social networks can partially be explained by the institutional environment.“ Formale Strukturen und Hierarchien sind demnach, ebenso wie Normen, potentielle Sozialkapitaldeterminanten.

Die Frage, ob Vertrauen als Tauschmedium und Institutionen als Koordinationsmedien per se Sozialkapital darstellen oder als exogene Faktoren die Bildung beziehungsweise den Wert sozialen Kapitals beeinflussen, wird in der Literatur nicht eindeutig beantwortet. Ein Ansatzpunkt zur Klärung dieses Aspekts liefert die Unterscheidung zwischen individuellem und kollektivem Sozialkapital.

2.2.5 Kollektives und individuelles Sozialkapital

Hinsichtlich der Perspektive werden vielfach kollektive von individuellen Sozialkapitalansätzen unterschieden (Ibarra et al. 2005, S. 5, Inkpen und Tsang 2005, S. 150, Lin 2001b, S. 21 ff. und Matiaske 1999, S. 172 f.). Während bei kollektiven Formen die Gesellschaft, Organisation oder Gruppe im Mittelpunkt steht, wird bei individuellem Sozialkapital der einzelne Akteur fokussiert (Lin 2001b, Burt 1992, Flap 1988). Anders gesagt betrachten Konzepte kollektiven Sozialkapitals Beziehungen innerhalb eines Kollektivs beziehungsweise die Wirkungen von sozialen Verbindungen auf das Kollektiv. Individuelle Sozialkapitalansätze richten ihr Augenmerk auf die Beziehungen eines Akteurs zu anderen und die daraus resultierenden Effekte. Nach dem gleichen Kriterium unterscheiden Adler und Kwon (2002, S. 19 f.) und kennzeichnen die beiden Perspektiven als internale beziehungsweise externale Sozialkapitalansätze. Diese Unterscheidung korrespondiert zudem mit der in der Netzwerkanalyse gängigen Differenzierung zwischen egozentrierter und soziozentrierter Perspektive (Jansen 2003, Wasserman und Faust 1997).⁴⁴

Aus der Perspektive einer Gruppe oder einer Organisation geht es also primär darum,

⁴⁴ In der Sozialkapitalforschung bezeichnet der Begriff Akteur abhängig vom Untersuchungsobjekt ein Individuum, eine Gruppe oder eine Organisation, das heißt, die Analyselevel korrespondieren nicht direkt mit den Untersuchungsobjekten (Borgatti und Foster 2003, S.1001). Aus diesem Grund ist die Terminologie individuelles versus kollektives Sozialkapital möglicherweise irreführend. Da diese Bezeichnung jedoch häufig gewählt wird und da Akteure im Kontext dieser Arbeit Individuen sind, wird diese Konvention hier übernommen.

Zugriff auf die Ressourcen der Mitglieder zu erhalten oder Koordination und Kooperation zwischen den Mitgliedern zum Wohl der Gruppe zu fördern. Auf dieser Ebene spielen insbesondere Normen, Kontrollmechanismen und formale Strukturen eine Rolle (Putnam 1993, Coleman 1990 und Jacobs 1961). Matiaske (2003, S. 298) zufolge stellen Normen kollektives Sozialkapital dar, da sie generalisierte Austauschbeziehungen ermöglichen, da das „Vertrauen in bestimmte Tauschpartner durch Etablierung einer Norm auf eine Gesellschaft verallgemeinert wird“.

Individuelles Sozialkapital betrachtet Netzwerke aus der Sicht eines einzelnen Akteurs und erfasst die Ressourcen, die ein Akteur durch soziale Verbindungen erlangen kann (Flap 2004, Lin 2001b und Bourdieu 1983). Aus dieser Perspektive sind Verpflichtungen und Erwartungen individueller Akteure als Mechanismen, die den Zusammenhang zwischen der sozialen Verbindung und den daraus verfügbaren Ressourcen erklären, relevant.⁴⁵

Abgesehen davon, dass individuelles und kollektives Sozialkapital verschiedene Analyseebenen fokussieren, weisen beide Formen unterschiedliche Eigenschaften auf. Kollektives Sozialkapital, definiert als Normen, formale Strukturen oder institutionalisiertes Vertrauen, wird häufig als Kollektivgut charakterisiert, da es allen Gruppenmitgliedern zugute kommt, auch wenn sie nicht oder nur wenig in die Entstehung und Erhaltung investieren (Inkpen und Tsang 2005, Diekmann 1993, Putnam 1993, Coleman 1990, Bourdieu 1983). Es entsteht daher häufig als Nebenprodukt anderer sozialer Aktivitäten (Putnam 1993, S. 170, Coleman 1988, S. 111). Gleichzeitig besteht ein potentieller Nutzen kollektiven Sozialkapitals eben genau darin, Freerider-Probleme zu reduzieren. Insbesondere geschlossene Netzwerke, in denen die Einhaltung von Normen kontrollierbar und sanktionierbar ist, gelten als Lösungsansatz für das Trittbrettfahrerproblem (Haug 2000, S. 93). Individuelles Sozialkapital hat nicht mit einem Free-Rider-Problem zu kämpfen, weist aber trotzdem Besonderheiten im Vergleich zu privaten Gütern auf. Zwar kann der Akteur, der in eine Beziehung investiert, den Nutzen in Form von Ressourcen exklusiv für sich beanspruchen. Allerdings ist das Sozialkapital ein Beziehungsgut und damit von anderen Akteuren abhängig.⁴⁶

Während Vertreter individueller Sozialkapitalansätze in der Regel davon ausgehen, dass Individuen soziale Beziehungen instrumentell nutzen, um sich einen eigenen Vorteil zu verschaffen (Lin 2001b, Burt 1992, Bourdieu 1983), unterstellen Forscher in Bezug auf kollektive Sozialkapitalkonzepte, dass Verbindungen zwischen Akteuren kollektive Handlungen zum Wohl des gesamten Netzwerks ermöglichen (Putnam 1995). Ibarra et al. (2005, S. 6) weisen darauf hin, dass ein Dilemma entsteht, wenn die Interessen des Kollektivs im

⁴⁵ Verschiedene Sozialkapitaldefinitionen umfassen individuelle und kollektive Formen sozialen Kapitals; vergleiche beispielsweise Coleman (1990), Nahapiet und Ghoshal (1998, S. 243) und Woolcock (1998, S. 153).

⁴⁶ Dieses Charakteristikum wirft die Frage auf, ob Sozialkapital überhaupt Kapital darstellt, da somit Verfügungsrechte nicht definierbar sind und Sozialkapital insofern nicht veräußerbar ist. Dieser Aspekt wird im Kapitel 2.3, Seite 57 ff., noch ausführlicher diskutiert.

Widerspruch zum Streben nach individuellem Sozialkapital des Einzelnen stehen.⁴⁷

Eine Differenzierung zwischen individuellen und kollektiven Sozialkapitalansätzen führt zu der Frage, welche Aspekte konstitutive Elemente eines informativen, präzisen und zweckmäßigen Sozialkapitalbegriffs darstellen und welche Formen sinnvollerweise von Sozialkapital zu differenzieren sind. Zunächst fällt auf, dass die Betrachtung individuellen Sozialkapitals besonders interessant erscheint. Es ergänzt die Analyse individueller Akteure im Personal- und Organisationskontext um eine neuartige Komponente. Neu ist die Betrachtung von Individuen in ihrer Einbettung in soziale Netzwerke und die daraus resultierenden Vorteile und Verpflichtungen. Sozialkapital stellt damit eine relevante Größe dar, die das Verhalten und auch den Erfolg von einzelnen Akteuren beeinflusst, die aber nicht oder nur partiell von anderen Kapitalformen, zum Beispiel Humankapital und Sachkapital, erfasst wird.⁴⁸

Kollektives Sozialkapital hingegen umfasst Konzepte, die bereits unter anderen Bezeichnungen in der Personal- und Organisationsforschung diskutiert werden. Normen, Kontrollmechanismen und Hierarchien werden beispielsweise in der neo-institutionenökonomischen Literatur umfassend analysiert (Williamson 1996, Dietl 1993, S. 37, Jensen und Meckling 1976). Auch der Begriff Organisationskapital, definiert als „ein Bestand an Regeln, Informationen zu teilen, Konflikte beizulegen und Kooperationsbereitschaft zu sichern“ (Sadowski 2002, S. 334), beschreibt zentrale Aspekte kollektiven Sozialkapitals. Sadowski und Ludewig (2004, S. 1019) grenzen daher Sozialkapital und Organisationskapital voneinander ab.

Darüber hinaus führt die Betrachtung von institutionalisiertem Vertrauen, Normen und formalen Strukturen zu konzeptionellen und theoretischen Problemen. Erstens sind diese Größen nicht per se und in jedem Fall wertvoll (Matiaske 2005, S. 87). Darüber hinaus sind diese Aspekte Merkmale eines Kollektivs, so dass eine theoretische Erklärung, die auf die Bildung von Normen und Hierarchien abzielt, ein Phänomen der Makroebene fokussiert, während individuelles Sozialkapital auf der Meso-Ebene sozialer Beziehungen entsteht. Die Subsumption kollektiver und individueller Sozialkapitalformen unter einen Begriff erscheint insgesamt wenig zielführend, da sie zu einer unpräzisen oder mindestens mehrdeutigen Definition führt und eine konsistente theoretische Erklärung der Entstehung von Sozialkapital erschwert.

⁴⁷ Sie verweisen auf ein Beispiel, von dem Burt und Ronchi (1990) berichten. Ein Manager hatte über 30 Jahre, ohne dass das Management Notiz davon nahm, dafür gesorgt, dass eine große Zahl seiner Verwandten und Freunde eine Tätigkeit in dem Unternehmen aufnahmen. Als er im Rahmen betriebsbedingter Kündigungen seinen Job verlieren sollte, trat sein gesamtes Netzwerk in den Ausstand und schädigte damit das Unternehmen.

⁴⁸ Als Beispiel für die teilweise Erfassung sei Humankapital in Form von Informationen und Fähigkeiten, die von anderen übernommen werden, angeführt. In dem Sinne, dass der Akteur nach dem Erwerb selbst über dieses Wissen verfügt, bilden diese Ressourcen sein Humankapital. Gleichzeitig handelt es sich um Sozialkapital, da es sich um Ressourcen handelt, die ursprünglich der Kontrolle anderer Akteure unterlagen und die diese im Rahmen sozialer Beziehungen verfügbar gemacht haben.

Adler und Kwon (2002, S. 34) plädieren daher dafür, kollektive und individuelle Sozialkapitalkonzepte stärker zu unterscheiden. Auch Diekmann (1993, S. 30) spricht sich dafür aus, Normen und Sozialkapital klar zu trennen. Ebenso fordert Lin (2001b, S. 25), „social capital . . . must be distinguished from collective assets and goods such as culture, norms, trust“. Daraus ist jedoch keineswegs zu folgern, dass die genannten Aspekte für ein Sozialkapitalkonzept irrelevant sind. Vertrauen ermöglicht als Tauschmedium sozialen Tausch, der wiederum die Grundlage für die Sozialkapitalbildung darstellt, und Normen beeinflussen das generalisierte Vertrauen in einem sozialen System und wirken so indirekt auf die Sozialkapitalbildung. Adler und Kwon (2002, S. 27) führen aus, „hierarchy is an important dimension of social structure that indirectly influences social capital by shaping the structure of social relations . . . [by influencing, A.I.] motivations - through its effects on incentives and norms - and abilities - through its effects on authority, resources, skills, and beliefs“.

Die Identifikation verschiedener Sozialkapitalformen und -perspektiven verdeutlicht, dass die Sozialkapitalforschung bis dato mit begrifflichen Unklarheiten zu kämpfen hat, die die theoretische Fundierung maßgeblich erschweren und dazu führen, dass sie die Hoffnung, das Erklärungsdefizit der Netzwerkforschung zu eliminieren und die Personal- und Organisationsforschung zu bereichern, bislang nicht erfüllen konnte. Lin et al. (2001, S. 57) befürchten, „without a clear conceptualization, social capital may soon become a catch-all term broadly used in reference to anything that is 'social'“. Der folgende Abschnitt präsentiert daher eine Sozialkapitaldefinition, die auf der Grundlage der zuvor diskutierten Konzepte entwickelt wird und den Ausgangspunkt für die theoretische Analyse bildet.

2.3 Sozialkapital als multidimensionales Konzept - eine Arbeitsdefinition

Obwohl intuitiv verständlich erscheint, was mit dem Begriff Sozialkapital gemeint ist, ist es offenbar eine Herausforderung, Sozialkapital einer theoretischen Analyse und einer empirischen Überprüfung zugänglich zu machen und dazu den Begriff angemessen zu definieren. Eine Begriffsbestimmung sollte nicht nur präzise und eindeutig, sondern auch zweckmäßig sein (vgl. beispielsweise Opp 1995, Schanz 1975, Raffée 1974).⁴⁹ Im Rahmen dieser Arbeit wird Sozialkapital daher in Anlehnung an Bourdieu (1983), Coleman (1990),

⁴⁹ Präzision bedeutet, dass alle Personen, die die Begriffsbedeutung kennen, bei jedem beliebigen Ereignis entscheiden können, ob es dem Begriff zuzuordnen ist oder nicht. Ordnen alle Personen alle vollständig beschriebenen Ereignisse in gleicher Weise einem Begriff zu, so erfüllt die Begriffsbestimmung das Kriterium der Eindeutigkeit, auch Konsistenz genannt. Zweckmäßigkeit bezieht sich hier auf die theoretische Fruchtbarkeit. Diese wird jedoch erst im Rahmen der Theorieentwicklung und der empirischen Untersuchung überprüfbar sein (Opp 1995, S. 128 f., vgl. auch Raffée 1974, S. 28, Schanz 1975, S. 38).

Flap und De Graaf (1986), Lin (2001b) wie folgt definiert.

Sozialkapital bezeichnet Ressourcen anderer Akteure, die ein Akteur für eigene Zwecke nutzen kann. Sozialkapital resultiert aus einer sozialen Beziehung und beruht auf der Verpflichtung oder Bereitschaft verbundener Akteure, einem Akteur eigene Ressourcen zur Verfügung zu stellen oder im Sinne des Akteurs einzusetzen.

Die Definitionselemente werden im Folgenden erläutert. Ein Akteur kann ein Individuum, eine Gruppe oder eine Organisation sein (Borgatti und Foster 2003, S. 1001). Da im Rahmen dieser Arbeit Nachwuchsführungskräfte sowie andere Mitarbeiter relevante Akteure sind, bezieht sich der Begriff hier auf Individuen. Die Option, auch Kollektive als Akteure zu betrachten, eröffnet die Möglichkeit zu analysieren, inwiefern und unter welchen Umständen Gruppen und Organisationen von den Ressourcen ihrer Mitglieder profitieren. Damit erlaubt diese Definition, auch organisationales Sozialkapital im Verständnis von Gabbay und Leenders (1999, S. 3) zu analysieren.

Der Begriff Ressource wird im Sinne Colemans benutzt und bezeichnet sowohl materielle als auch immaterielle Ressourcen sowie Handlungsrechte. Ressourcen sind „things over which [actors] have control and in which they have some interest“ (Coleman 1990, S. 28). Ein Akteur verfügt über Handlungsrechte, wenn „all who are effected by exercise of that right accept the action without dispute“ (Coleman 1990, S. 50). Es kann sich dabei beispielsweise um Informationen, Erfahrungen, Einfluss und finanzielle Unterstützung handeln.⁵⁰ Auch das Kontaktnetzwerk des verbundenen Akteurs stellt Matiaske (1999, S. 183) zufolge eine sekundäre Ressource dar, das heißt, der verbundene Akteur fungiert als Mittler zwischen dem zentralen Akteur und seinen Kontaktpersonen, zu denen der Akteur selbst keinen direkten Kontakt hat. Individuelles Sozialkapital umfasst also auch die Möglichkeit, die Kontakte eines verbundenen Akteurs für sich zu nutzen. Damit richtet sich der Blick nicht nur auf dyadische Beziehungen, sondern schließt auch die Netzwerkstruktur mit ein. Die Integration des Kontaktnetzwerks anderer Akteure als Ressource erweitert die Perspektive ressourcenorientierter Sozialkapitalansätze um Netzwerkcharakteristika und erfasst so beispielsweise die Vorteile, die Burt (1992) als strukturelle Löcher bezeichnet.

Die Nutzung der Ressourcen anderer kann auf verschiedene Weise erfolgen. Ein Akteur kann andere an seinen Erfahrungen teilhaben lassen, seine Zeit und Arbeitskraft zur Verfügung stellen oder seinen Einfluss für einen anderen geltend machen. Dies bedeutet, dass Sozialkapital nicht notwendigerweise die (dauerhafte) Übertragung von Handlungsrechten impliziert, aber in jedem Fall meint, dass Ressourcen eines Anderen im Sinne des Akteurs

⁵⁰ Damit wird die Unterscheidung zwischen Verpflichtungen und Informationspotential, die Coleman (1990, S. 306 beziehungsweise 310) vornimmt, hier aufgehoben; Informationen werden als Ressource behandelt.

eingesetzt werden.

Eine soziale Beziehung setzt voraus, dass sich die verbundenen Akteure kennen und dass eine Interaktion stattfindet. Ein soziales Netzwerk, das (potentielle) Interaktionspartner erfasst, ist somit eine notwendige, wenngleich keine hinreichende Bedingung für Sozialkapital. In Anlehnung an Homans (1958, S. 597) werden Interaktionen als soziale Austauschhandlungen interpretiert. Im Gegensatz zu Marktbeziehungen gibt es bei sozialen Beziehungen weder ein allgemeines Transaktionsmedium in Form von Geld noch explizite und kontrollierbare Verträge (Esser 2000, Matiaske 1999, Coleman 1990). Die Struktur eines sozialen Netzwerks beeinflusst Tauschoptionen, insofern es die Zugangschancen zu anderen Akteuren reflektiert. Auch an dieser Stelle spielen indirekte Beziehungen eine Rolle, da die Struktur des Gesamtnetzwerks, also auch die Kontakte der Kontaktpersonen, die Tauschmöglichkeiten prägen.

Eine Verpflichtung, einem anderen Akteur Zugriff auf die eigenen Ressourcen zu gewähren, hat verschiedene Grundlagen. Beruht eine soziale Beziehung auf dem reziproken Austausch von Leistung und Gegenleistung, so kann der Umstand, dass eine Person (Ego) einer anderen Person (Alter) in der Vergangenheit einen Gefallen getan hat, dazu führen, dass Alter nun in der Pflicht steht, diesen zu erwidern. Voraussetzung dafür ist entweder die Gültigkeit und Kontrollierbarkeit einer Reziprozitätsnorm oder das Interesse Alters am Fortbestehen der Beziehung, das wiederum von einem reziproken Austausch abhängt.⁵¹ Darüber hinaus erfordert die Schaffung einer Verpflichtung auf Seiten Alters durch einen einseitigen Ressourcentransfer Vertrauen darauf, dass Alter zu einem späteren Zeitpunkt dieser Verpflichtung nachkommt.

In Anlehnung an Coleman (1990) kann die Verpflichtung, anderen Akteuren eigene Ressourcen zur Verfügung zu stellen, darüber hinaus auf formalen Strukturen beruhen. Dies kann in zweierlei Weise erfolgen. Im direkten Fall ist Ego aufgrund von Weisungsrechten befugt, auf Alters Ressourcen zuzugreifen. Indirekt kann aber auch Alter von einem dritten Akteur beauftragt werden, Ego Ressourcen zur Verfügung zu stellen. Die Verpflichtung beruht im letztgenannten Fall auf einer Autoritätsbeziehung außerhalb der Dyade, die Ego und Alter umfasst. Der Organisationsalltag liefert dafür typische Beispiele. Falls ein Mitarbeiter von seinem Vorgesetzten den Auftrag erhält, einem Kollegen seine Erfahrungen weiterzugeben, so resultiert die Verpflichtung aus einer Autoritätsbeziehung jenseits der Beziehung zwischen dem Mitarbeiter und seinem Kollegen.

Formale Strukturen sind somit Determinanten sozialen Kapitals, da sie die Entstehung und Einlösbarkeit von Verpflichtung beeinflussen. Als Koordinationsmedien individueller Handlungen können sie zur Funktionalität eines sozialen Tauschsystems und damit zur Generierung von Sozialkapital beitragen und den Wert des Sozialkapitals beeinflussen.

⁵¹ Die Bezeichnung des im Blickpunkt stehenden Akteurs als Ego und seiner Kontaktpersonen als Alteri entspricht der in der Netzwerkanalyse üblichen Terminologie, siehe dazu beispielsweise Jansen (2003, S. 70) sowie Wasserman und Faust (1997, S. 42).

Dass Normen und Hierarchien nicht mit Sozialkapital gleichgesetzt werden, geschieht ganz bewusst, da so auf die unrealistische Annahme, dass das Handeln der Akteure von Normen und formalen Organisationsstrukturen vollständig determiniert wird, verzichtet werden kann. Allerdings wird nicht negiert, dass Hierarchien und Normen sozialen Tausch und damit auch die Sozialkapitalbildung beeinflussen.

Die Möglichkeit, Ressourcen anderer zu nutzen, entsteht möglicherweise auch, ohne dass Alter verpflichtet ist, Ego zu unterstützen. Aus eigenem Interesse an Ressourcen, die Ego kontrolliert, könnte Alter in Vorleistung treten und Ego einen Gefallen tun, in der Erwartung, dass Ego diesen Gefallen zu gegebener Zeit erwidern wird. Im zweiten Schritt entsteht also eine Verpflichtung auf Seiten Egos. Die Bereitschaft Alters, Ego einen sozialen Kredit auszustellen, hängt vom Interesse Egos an Alters Ressourcen und von Egos Vertrauenswürdigkeit ab. Darüber hinaus kann das Vertrauen darauf, dass nicht Ego, sondern ein Dritter die Schuld begleicht, ebenfalls die Bereitschaft erhöhen, eine Vorleistung zu erbringen. Dieser Aspekt verweist auf die Relevanz von Vertrauen als Tauschmedium im Rahmen dieses Sozialkapitalkonzepts hin. Das Einlösen einer Verpflichtung geschieht in der Regel in zeitlichem Abstand zur Entstehung derselben. Ohne Vertrauen würde Sozialkapital daher nur in seltenen Ausnahmefällen entstehen, nämlich dann, wenn zumindest einer der Akteure das Verhalten des anderen mit Sicherheit vorhersehen kann oder wenn der Ausgleich unmittelbar erfolgt. Vertrauen ist allerdings, ebenso wie Normen und Hierarchien, nicht per se wertvoll, sondern stellt eine Randbedingung für die Generierung und den Wert des Sozialkapitals dar. Wie hoch das Vertrauen ist, also die wahrgenommene Wahrscheinlichkeit, dass ein Akteur eigene Ressourcen bereitstellt, wird wiederum durch Normen und soziale Strukturen beeinflusst.

Sozialkapital erweitert also den Ressourcenpool, über den ein Akteur verfügen kann, und ermöglicht oder begünstigt Handlungen. Die hier gewählte Definition stellt ein individuelles beziehungsweise egozentriertes Sozialkapitalkonzept dar. Tausch- und Koordinationsmedien, die an anderer Stelle als kollektives Sozialkapital bezeichnet werden, bilden hier relevante Einflussfaktoren, die von Sozialkapital zu differenzieren sind. Eine solche konzeptionelle Differenzierung erlaubt die Analyse der Wirkungen von Vertrauen, Normen und formaler Strukturen auf die Sozialkapitalbildung. Die Abbildung 2.1 fasst die genannten Sozialkapitaldimensionen zusammen.

Aus den bisherigen Ausführungen ist zu schließen, dass Sozialkapital auch Nachteile bergen kann, oder, anders formuliert, Kosten verursacht. Der Aufbau von Sozialkapital erfordert Investitionen in Form von Zeit und Mühe, um Beziehungen aufzubauen und zu pflegen. Darüber hinaus sollte ein Akteur Vertrauenswürdigkeit aufbauen, um so die Bereitschaft anderer Akteure zu erhöhen, Ressourcen zu offerieren. Um Verpflichtungen auf Seiten der Kontaktpersonen zu schaffen, muss ein Akteur gegebenenfalls in Vorleistung treten und seinerseits Ressourcen transferieren. Diese drei Formen direkter Kosten stellen irreversible Investitionen dar, deren Rückflüsse risikobehaftet sind. Das Risiko be-

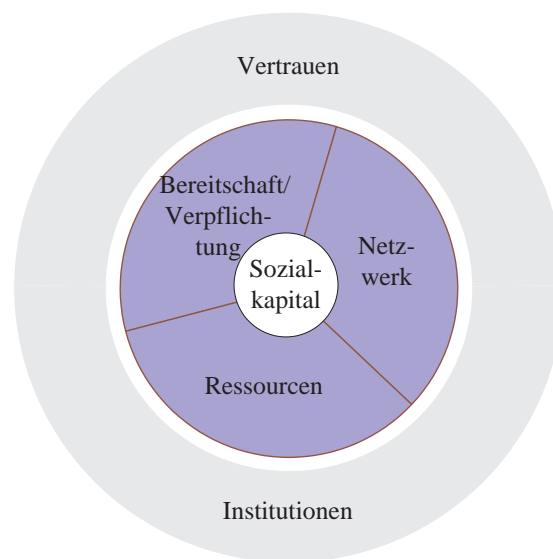


Abbildung 2.1: Das Sozialkapital-Konzept

zieht sich sowohl auf die Qualität der Ressourcen einer Kontaktperson als auch auf deren Bereitschaft, der Verpflichtung nachzukommen.

Auch die Sozialkapitalnutzung kann Kosten verursachen. Geht man davon aus, dass eine Leistung eine Gegenleistung erfordert, erwirbt eine Kontaktperson in der Regel Ansprüche gegen den Sozialkapitalempfänger, die dessen zukünftigen Handlungsspielraum einschränken. Da der Einsatz von Sozialkapital in der Regel nicht unbemerkt bleibt, könnte es zudem sein, dass Dritte daraus schließen, dass ein Akteur nicht oder nicht in ausreichendem Maß über eigene Ressourcen verfügt. Der Aufbau von Sozialkapital impliziert nicht nur irreversible Kosten, sondern bindet den Akteur zudem an andere. Sollte eine Situation eine andere Beziehungsstruktur erfordern, führen sunk costs, die beim Aufbau von Sozialkapital entstehen, beziehungsweise Außenstände, die noch nicht beglichen sind, zu geringerer Flexibilität. Geht man davon aus, dass der Wert des Sozialkapitals von externen Faktoren abhängt, könnten veränderte Rahmenbedingungen zu Nachteilen für Akteure mit einer spezifischen Sozialkapitalform führen.

Ob es sich bei sozialem Kapital um Kapital handelt, ist kritisch zu betrachten. Kapital bezeichnet gemäß dem verbreiteten ökonomischen Verständnis „Hilfsmittel, die sich der Mensch zur Erleichterung und Steigerung der Ergiebigkeit seiner Arbeit schafft“ (Wöhe 1993, S. 95, vgl. auch Lin 2001b). Kapital stellt somit einen Produktionsfaktor dar, der Investitionsaufwand erfordert und mit dem ein ökonomischer Mehrwert realisiert werden kann (Sadowski und Ludewig 2005, S. 208).⁵² Kapital weist folgende Eigenschaften auf:

⁵² Der bilanzielle Kapitalbegriff, der sich auf die nach handels- und steuerrechtlichen Vorschriften zu bilanzierenden Ansprüche auf unternehmerisches Vermögen bezieht (Perridon und Steiner 2003, S. 4), spielt hier keine Rolle.

Es ist im Laufe der Zeit akkumulierbar und setzt bewusste Investitionen zum Zweck zukünftiger Nutzensteigerungen voraus. Darüber hinaus ist Kapital konvertierbar und veräußerbar.

Folgende Aspekte sprechen für eine Charakterisierung als Kapital. Sozialkapital ist akkumulierbar. Im Vergleich zu anderen Kapitalien führt die Nutzung des Sozialkapitals jedoch nach Ansicht Lin (2001a) nicht zu einer Reduktion, sondern zum Ausbau des Sozialkapitals. Darüber hinaus erfordert der Aufbau und der Erhalt von Sozialkapital Investitionen, die mit der Intention getätigt werden, daraus Gewinne zu erzielen (Lin 2001b, Adler und Kwon 2002). Bourdieu (1983, S. 192) führt dazu aus: „das Beziehungsnetz ist das Produkt individueller oder kollektiver Investitionsstrategien, die bewußt oder unbewußt auf die Schaffung und Erhaltung von Sozialbeziehungen gerichtet sind, die früher oder später einen unmittelbaren Nutzen versprechen“.⁵³ Er weist weiter darauf hin, dass die Reproduktion von Sozialkapital Beziehungsarbeit und damit die Investition von Zeit und Geld erfordert.⁵⁴

Desweiteren ist Sozialkapital appropriierbar (Coleman 1988, 1990), wenngleich exklusive Eigentumsrechte nicht für einen einzelnen Akteur definiert werden können, sondern Sozialkapital vielmehr Bestandteil einer Beziehung ist (Burt 1992, S. 58 und Coleman 1990, S. 317 f.). Sozialkapital ist zudem konvertierbar (Bourdieu 1983, S. 195 ff.), wobei die Konvertibilität nur um den Preis von Transformationsarbeit zu erzielen ist (Adler und Kwon 2002, S. 21, Bourdieu 1983, S. 195). Ein Akteur, der über sein Kontaktnetzwerk Zugang zum Wissen anderer hat, kann auf diese Weise beispielsweise Humankapital erlangen.⁵⁵ Die Gutschriften, die das Sozialkapital eines Akteurs darstellen, sind unspezifisch, was allerdings nicht bedeutet, dass ein Akteur als Gegenleistung für einen Gefallen Geld fordern kann. Auch die Umwandlung anderer Kapitalformen in Sozialkapital funktioniert nicht uneingeschränkt, da sich die Verpflichtung zu Hilfeleistungen nur begrenzt mit Geld erkaufen lässt (Matiaske 1999, S. 192). Darüber hinaus ist Sozialkapital nicht oder nur sehr begrenzt übertragbar. Aufgrund der eingeschränkten Transferierbarkeit und Konvertibilität charakterisiert Matiaske (1999) Sozialkapital als sekundäre Ressource, die ein Mittel darstellt, um andere Ressourcen zu erlangen. In vielen Fällen stellt individuelles Sozialkapital in Relation zu anderen Kapitalarten eine komplementäre Form dar (Adler und Kwon 2002, S. 21). Burt (1992, S. 9) weist beispielsweise darauf hin, dass Akteure durch soziale Kontakte Gelegenheiten erhalten, ihre finanziellen Mittel und ihr Humankapital profitabel einzusetzen. Coleman (1988) stellt heraus, dass das Sozialkapital die

⁵³ Da - wie noch zu zeigen ist - hier rationale Wahlhandlungen individueller Akteure unterstellt werden, gilt die Annahme, dass Sozialbeziehungen bewusst geschaffen und erhalten werden.

⁵⁴ Damit wäre m. E. auch der Einwand von Baron und Hannan (1994) zu entkräften, die anmerken, dass die Charakterisierung als Kapital in Analogie zu physischem und Humankapital erfordert, dass Opportunitätskosten identifiziert werden können.

⁵⁵ Das Sozialkapital ist vermutlich insbesondere für den Erwerb taziten, spezifischen Humankapitals von Bedeutung, da dieses häufig nicht anders als durch Beziehungen zu erlangen ist.

Humankapitalbildung fördert.⁵⁶

Es erscheint zweckmäßig, zwischen potentiellem und realisiertem Sozialkapital zu unterscheiden (Hurlbert et al. 2001, S. 221). Die Möglichkeit, Ressourcen verbundener Akteure zu nutzen, beschreibt folglich potentielles Sozialkapital, während das Ausmaß der tatsächlich in Anspruch genommenen Ressourcen das realisierte Sozialkapital kennzeichnet. Potentielles Sozialkapital zu messen erscheint problematisch. Voraussetzung dafür wäre eine Erhebung der Bereitschaft der verbundenen Akteure, einer bestimmten Person eigene Ressourcen verfügbar zu machen. Dies verursacht unter Umständen einen nicht zu bewältigenden Aufwand. Beruht Sozialkapital auf einer informellen Verpflichtung oder Bereitschaft, die per definitionem nicht quantifizierbar und einklagbar ist, erscheint die Messbarkeit zudem kaum möglich. In Abhängigkeit vom Erkenntnisinteresse ist daher zu klären, ob realisiertes oder potentielles Sozialkapital zu betrachten ist beziehungsweise gemessen werden soll. Im Rahmen der vorliegenden Arbeit steht das realisierte Sozialkapital im Fokus, da die Erhebung des potentiellen Sozialkapitals nicht realisierbar wäre⁵⁷ und zudem von Interesse ist herauszufinden, in welchem Maß Nachwuchsführungskräfte Sozialkapital tatsächlich nutzen. Darüber hinaus ermöglicht die Erfassung realisierten Sozialkapitals herauszufinden, inwiefern formales Mentoring tatsächlich in Anspruch genommen wird.

Sozialkapital als Ressourcen verbundener Akteure, die ein Akteur für eigene Zwecke nutzen kann, zu definieren, erscheint für das vorliegende Untersuchungsziel zweckmäßig. Zunächst reduziert es den Begriff auf den Schnittpunkt der drei Dimensionen Netzwerk, Ressourcen und Verpflichtungen und ist somit präzise und eindeutig.⁵⁸ Darüber hinaus lässt sich auf dieser Basis der Wert des Sozialkapitals bestimmen, der dem Wert der verfügbaren Ressourcen (im Fall des potentiellen Sozialkapitals) beziehungsweise der empfangenen Ressourcen (für das realisierte Sozialkapital) entspricht.⁵⁹ Auf der Grundlage dieses Sozialkapitalkonzepts sind wertvolle von weniger wertvollen Netzwerkkonstellationen zu unterscheiden, da der Zusammenhang zwischen der Netzwerkfiguration und dem Umfang verfügbarer Ressourcen theoretisch zu analysieren und empirisch zu ermitteln ist (Seibert et al. 2001, S. 232). Darüber hinaus liefert der Sozialkapitalbegriff zudem eine netzwerk- und ressourcenorientierte Definition von Macht in Organisationen und somit eine Möglichkeit, Macht zu quantifizieren. Matiaske (1998, S. 78) führt dazu aus: „Soziales

⁵⁶ Er zeigt, dass familiäres und kommunales Sozialkapital die Wahrscheinlichkeit, die High School ohne Abschluss zu verlassen, reduziert (Coleman 1988, S. S109 ff.).

⁵⁷ Dazu müssten zunächst alle Kontaktpersonen der Nachwuchsführungskräfte identifiziert und in einem zweiten Schritt befragt werden.

⁵⁸ Allerdings erfordert die Anwendung in einem spezifischen Forschungskontext die Konkretisierung des Ressourcenbegriffs, siehe dazu Kapitel 4.1, Seite 129 ff.

⁵⁹ Voraussetzung dafür ist, dass der Wert der Ressourcen in einem sozialen System bestimmt werden kann. Ein formales Modell dazu entwickelt Coleman (1990), das von Kappelhoff (1993) und Matiaske (1999) angewendet und weiterentwickelt wird.

Kapital ist wertvoll . . . , wenn es hilft, Ressourcen in ökonomisches Kapital zu verwandeln. Dies führt zu einem erweiterten Konzept der Macht, das ökonomisches und soziales Kapital umfasst“. Die Fokussierung auf Ressourcen, die aus Netzwerken resultieren, eröffnet die Möglichkeit, die Effektivität verschiedener organisationaler Maßnahmen zur Förderung des Sozialkapitals differenziert zu analysieren, da die Wirkung formaler Maßnahmen durch das Sozialkapitalkonzept über ihren Beitrag zum Umfang verfügbarer Ressourcen explizit erfassbar wird.

Auf der Basis der hier vorgestellten Sozialkapitaldefinition gilt es nun, ein theoretisches Modell zur Erklärung der Sozialkapitalbildung zu generieren. Die Entwicklung des Modells liefert weitere Indizien für die Zweckmäßigkeit der Definition.

Kapitel 3

Ein sozio-ökonomisches Sozialkapitalmodell

3.1 Vorüberlegungen

Ausgangspunkt der folgenden Überlegungen ist das theoretische Defizit der Sozialkapitalforschung. Wie die Zusammenstellung zentraler Sozialkapitalkonzepte zeigt,¹ gibt es (bis dato) jedoch keine Sozialkapitaltheorie, die die Sozialkapitalbildung im Kontext von Organisationen umfassend erklärt. Matiaske (2005, S. 20) weist darauf hin, dass „es nicht allein genügt, den Begriff [Sozialkapital, A.I.] zu adaptieren, sondern dass spezifische Theorieentwicklungen und Instrumente notwendig sind“. Darüber, dass Erklärungen über die Entstehung und Wirkung sozialen Kapitals theoretisch fundiert sein sollen, besteht zwar weitgehend Konsens (Inkpen und Tsang 2005, S. 146, Flap 2004, S. 18, Adler und Kwon 2002, S. 34, Gabbay und Leenders 2001, S. 2, Diekmann 1993, S. 23). Die Frage nach einer geeigneten Vorgehensweise wird dagegen nicht unisono beantwortet.

Im Folgenden wird daher zunächst herausgearbeitet, dass die Entwicklung eines theoretischen Modells eine adäquate Fundierungsstrategie darstellt.

3.1.1 Zur Strategie der theoretischen Fundierung

Angesichts der Tatsache, dass bislang keine Theorie der Sozialkapitalbildung vorliegt, erscheint es angemessen, die grundsätzliche Frage nach einer adäquaten Fundierungsstrategie zu stellen. Nienhüser (1996) zufolge lassen sich fünf Strategien der theoretischen Fundierung identifizieren.² Die erste Strategie lässt sich als Best-Practice-Forschung charakterisieren. Aussagen über „richtiges“ Handeln werden aus der Praxis gewonnen und dienen

¹ Siehe dazu Kapitel 2.1, Seite 30 ff.

² Die Ausführungen Nienhüasers beziehen sich auf die theoretische Fundierung der Personalwirtschaftslehre, gelten aber gleichermaßen für die Sozialkapitalforschung, die in diesem Sinn als Teilgebiet der Personalwirtschaftslehre interpretiert wird.

als Gestaltungsempfehlungen für die Praxis (Nienhüser 1996, S. 48 f.). Dieses induktive Vorgehen erscheint in mehrfacher Hinsicht problematisch, da einerseits die Verallgemeinerbarkeit dieser Erkenntnisse anzuzweifeln ist und andererseits das Erklärungspotential solcher Aussagen gering ist. Diese Strategie findet sich eher in praxisnahen Publikationen, die Empfehlungen an Führungskräfte für die Gestaltung und Nutzung des eigenen Sozialkapitals geben. Allgemeine Ursache-Wirkungs-Zusammenhänge zu sozialem Kapital lassen sich auf diesem Weg nur schwer identifizieren.

Als zweite Alternative kennzeichnet Nienhüser (1996) die Bezugsrahmen- oder Ansatzforschung. Während Bezugsrahmen zentrale Variablen identifizieren und zueinander in Beziehung setzen, ohne diese Zusammenhänge theoretisch zu deduzieren, stellen Ansätze zumindest Verbindungen zu erklärenden Theorien her. Beide Strategievarianten finden sich in der Sozialkapitalforschung wider. Hier zeigen sich auch die Schwächen dieser Vorgehensweise. Die Bezugsrahmen von Adler und Kwon (2002), Nahapiet und Ghoshal (1998), Portes (1998) systematisieren relevante Faktoren, die Sozialkapital beeinflussen oder durch Sozialkapital beeinflusst werden. Erklärungen zur Wirkungsweise fehlen jedoch oder werden ad hoc geliefert (Nienhüser 1996, S. 50, Martin 1989). Die Vorgehensweise von Burt (1992) lässt sich als Ansatzforschung charakterisieren, da er seine Argumentation zwar auf die Idee struktureller Autonomie stützt, diese aber nur lose mit einer Handlungstheorie verknüpft (Jans 2003, S. 13). Auch diese Strategien erscheinen daher wenig geeignet, um Kausalzusammenhänge zu erklären.

Eine weitere populäre Strategie ist der theoretische Eklektizismus, der für jedes Problem oder Analyseobjekt eine andere theoretische Basis wählt. Im Rahmen der Sozialkapitalforschung wählt Putnam (2000, 1994, 1993) diese Vorgehensweise. Die vielfach an eklektizistischen Ansätzen geäußerte Kritik trifft auch auf Putnams Sozialkapital-Analysen zu. Verschiedene Erklärungsansätze werden nicht zu einer kohärenten Theorie verknüpft. Vielmehr unterscheiden sich die Basisannahmen, die den einzelnen Erklärungsfragmenten zugrundeliegen, deutlich. Darüber hinaus ergeben sich verschiedene Schlüsse für die gleiche Variablenkonstellation, oder es werden verschiedene Erklärungen für den gleichen Ursache-Wirkungszusammenhang impliziert, ohne dass eine ausgeschlossen werden kann (Jans 2003, S. 16). Insgesamt führt die eklektizistische Strategie häufig zu fragmentierten Erklärungen, die nur lose verknüpft werden.

Die Entwicklung einer allgemeinen Theorie, die das gesamte Betrachtungsfeld mittels einer einzigen Theorie zu erfassen und zu erklären versucht, bildet die vierte Fundierungsstrategie (Nienhüser 1996, S. 51). So wünschenswert eine allgemeine Theorie ist, so problematisch ist es aufgrund des notwendigerweise hohen Abstraktionsgrads, konkrete Sachverhalte zu erklären. Im Rahmen der Sozialkapitalforschung wählen Coleman (1990) und Bourdieu (1983) diese Vorgehensweise. Um diese allgemeinen Sozialkapitaltheorien zur Analyse spezifischer Gegebenheiten nutzen zu können, bedarf es theoriekonformer Ableitungs- und Korrespondenzregeln (Jans 2003, S. 13). Diese zu entwickeln ist integra-

ler Bestandteil der fünften Strategie des Modellbaus.

Nienhüser (1996, S. 54) weist darauf hin, dass „eine Unterscheidung zwischen allgemeiner Theorie und theoretischem Modell ... zwar zunächst (nur) eine Frage der Sprachregelung ist“, die aber von großer Bedeutung ist, da „allgemeine Theorien nicht mit Aussagensystemen verglichen werden dürfen, die Anwendungen von allgemeinen Gesetzesaussagen auf spezielle Sachverhalte darstellen“.³ Theoretische Modelle weisen somit einen spezifischen Bezug zu dem vorliegenden Untersuchungsobjekt auf. Ein Modell ist, kurz gesagt, ein vereinfachtes Abbild der Realität (Abel 1979, S. 145, Lave und March 1975, S. 3, Schanz 1975, S. 63, Bunge 1973, S. 92). Es weist nicht alle Charakteristika der modellierten Objekte und Phänomene auf und ist somit einfacher als die Realität. Die Anwendungssituation wird so repräsentiert, dass alle theoretisch relevanten Züge erhalten bleiben (Abel 1979, S. 145).

Generell stellt die Modellbildung einen sukzessiven Prozess dar, der folgender Logik folgt (Nienhüser 1996, S. 55–58).⁴ In einem ersten Schritt muss ein Modellobjekt als konzeptionelles Schema eines realen Objekts konstruiert werden.⁵ Ein Modellobjekt zu entwickeln bedeutet, die wichtigsten Ausprägungen und Dimensionen eines empirischen Sachverhalts zu identifizieren. Im vorliegenden Fall wurden soziale Beziehungen, Ressourcen sowie die Bereitschaft oder Verpflichtung des Sozialkapitalgebers als relevante Charakteristika des Modellobjekts Sozialkapital identifiziert.⁶ Auch in diesem Fall wird deutlich, dass die Objektkonzipierung nicht von theoretischen Überlegungen zu lösen ist. Die Bereitschaft oder Verpflichtung als relevant zu erachten impliziert beispielsweise Annahmen über das Verhalten der Akteure, wie sie Theorien rationalen Handelns zugrundeliegen.

Anschließend ist ein allgemeines Basismodell zu entwickeln, das im Kern aus einer oder mehreren allgemeinen und bewährten Theorien besteht, aber noch wenig spezifisch auf das Modellobjekt bezogen ist. Dieses Basismodell umfasst Aussagen, die unterschiedliche Zustände des Modellobjekts erklären. Idealerweise rekurrieren diese Aussagen auf allgemeine und bewährte Theorien über menschliches Verhalten und weisen gleichzeitig einen Bezug zu dem Modellobjekt auf. Eine solche allgemeine Theorie ist beispielsweise die Wert-Erwartungs-Theorie, die menschliches Verhalten als rationale Wahlhandlung interpretiert. Eine Theorie, die das Ergebnis der Interaktion mehrerer Akteure erklärt, ist die

³ Abel (1979, S. 153) merkt dazu an, dass eine Bezeichnung theoretischer Modelle als Theorien irreführend sei, da dadurch verborgen bliebe, „daß die Wirtschaftswissenschaften mit der adäquaten Repräsentation dieser kontingenten und komplexen Tatbestände eine vom Streben nach generellen Theorien relativ unabhängige Aufgabe zu erfüllen haben ...“.

⁴ Für ausführlichere Darstellungen vergleiche beispielsweise Weller (2007), Esser (1999a), Nienhüser (1996), Opp (1995) und Bunge (1973). Eine umsetzungsorientierte Einführung in die Modellbildung liefern Lave und March (1975).

⁵ Bunge (1973, S. 92) zufolge sind Modellobjekt und theoretisches Modell zu differenzieren. Während ein Modellobjekt eine schematische Abbildung eines Untersuchungsobjekts ist, enthält ein theoretisches Modell Aussagen zu den Modellobjektelementen, die auf allgemeinen Theorien basieren.

⁶ Siehe dazu Kapitel 2.3, Seite 57 ff.

Mikroökonomie oder die soziale Tauschtheorie. Werden mehrere Theorien herangezogen, ist darauf zu achten, dass diese widerspruchsfrei sind.

In einem dritten Schritt werden die allgemeinen Größen des Basismodells im Hinblick auf das vorliegende Untersuchungsobjekt interpretiert. Auf diese Weise wird ein Standardmodell generiert, das die theoretischen Begriffe mit Bezug zum Modellobjekt inhaltlich ausfüllt. Während das Standardmodell noch sehr einfache Annahmen macht und wenige Variablen verwendet, arbeitet das erweiterte Modell mit einer größeren Zahl an Variablen und löst sich von Axiomen. Ob eine Erweiterung des Standardmodells notwendig ist, ist abhängig vom Untersuchungsobjekt zu entscheiden.⁷

Die Fundierung mittels Modellbildung folgt dem Konzept der analytisch-nomologischen Erklärung.⁸ Kurz gesagt geht es dabei darum, ein Phänomen (das Explanandum) als Folge kausaler Ursachen zu erklären. Die Erklärung besteht einerseits aus mindestens einem möglichst allgemeinen Gesetz und Aussagen über das Vorliegen bestimmter Randbedingungen, die gemäß dem Gesetz ursächlich für das Explanandum sind. Ursprünglich für die Erklärung naturwissenschaftlicher Sachverhalte entwickelt, ist dieser deduktive Ansatz zum bedeutenden Paradigma in der Personal- und Organisationsforschung beziehungsweise in den Sozialwissenschaften generell geworden.

In der Sozialkapitalforschung wird die Modellbildung im Vergleich zu den zuvor beschriebenen Fundierungsstrategien selten genutzt.⁹ In der Personal- und Organisationsforschung plädieren zum Beispiel Nienhüser (1996), Martin (1989) und Schanz (1993) für die theoretische Fundierung durch Modellbildung.¹⁰ Zahlreiche Arbeiten aus dem Bereich der Personal- oder Organisationsökonomie liefern theoretische Modelle, die auf mikroökonomischen Theorien basieren und diese im Hinblick auf personalwirtschaftliche Untersuchungsobjekte spezifizieren. Die Popularität der Personal- und Organisationsökonomie (Martin 1998, S. 485) lässt sich als weiteres Indiz für die Eignung der Modellbau-Strategie zur Erklärung personalwirtschaftlicher Fragestellungen interpretieren.

Die Fundierung der Analyse durch die Entwicklung eines Modells, das auf allgemeinen und bewährten Theorien basiert, scheint daher ein adäquates Mittel zu sein, der vorherrschenden Theoriearmut zu begegnen. Grundlage für die Auswahl geeigneter Theorien sind die Spezifika des Modellobjekts „Sozialkapital“. Die Implikationen, die sich aus der gewählten Sozialkapitaldefinition für die Suche nach geeigneten Theorien ergeben, werden

⁷ Im Fall der sozio-ökonomischen Tauschtheorie hat Matiaske (1999) beispielsweise das Standardmodell insofern erweitert als das er sich von der Annahme vollständigen Vertrauens und des unbeschränkten Zugangs aller Akteure zueinander gelöst hat.

⁸ Dieses Konzept ist auch als Hempel-Oppenheim-Schema bekannt (Hempel und Oppenheim 1948; Zusammenfassungen und Erläuterungen zu diesem Erklärungsschema finden sich beispielsweise bei Esser 1999a, Opp 1995 und Prim und Tilmann 1973).

⁹ Ausnahmen bilden die Arbeiten von Matiaske (1999) und Kappelhoff (1993), die Modelle auf Basis der Theorie sozialer Handlungen von Coleman entwickeln.

¹⁰ Esser (1999a) ist einer der soziologischen Verfechter der Modellbau-Strategie, während Abel (1979) beispielsweise ein solches Vorgehen für die Betriebswirtschaftslehre empfiehlt.

im Folgenden dargelegt.

3.1.2 Sozialer Tausch - Grundlage der Sozialkapitalbildung

Individuelles Sozialkapital, definiert als die auf sozialen Verbindungen beruhende Möglichkeit eines Akteurs, Ressourcen anderer für eigene Zwecke zu nutzen,¹¹ ist ein Konzept, dem ein ökonomisches Problem zugrundeliegt. Sozialkapital ist der Definition zufolge aus Sicht des empfangenden Akteurs nutzbringend, falls er die Ressourcen als wertvoll erachtet. Der Aufbau und der Erhalt von Sozialkapital erfordert andererseits den Einsatz knapper Ressourcen. Lin (2001b, S. 25) merkt dazu an, „social capital can also be envisioned as investment by individuals in interpersonal relationships useful in the markets“. Alle beteiligten Akteure müssen zumindest Zeit investieren, um die Beziehung, die ein konstitutives Element des Sozialkapitals darstellt, zu etablieren und zu pflegen. Das bedeutet, „each link in a network has a cost attached to it in terms of time and energy“ (Brass und Krackhardt 1999, S. 1999). Darüber hinaus ist davon auszugehen, dass die Ressourcen grundsätzlich knapp sind. Demnach spielen Kosten-Nutzen-Erwägungen im Sozialkapitalkontext eine zentrale Rolle.

Es erscheint daher naheliegend, den Akteuren individuelle Nutzenmaximierung als Handlungsmaxime zu unterstellen. Rationales Handeln mit dem Ziel der individuellen Nutzenmehrung ist konsequenterweise nicht nur für den Sozialkapitalempfänger anzunehmen. Vielmehr ist davon auszugehen, dass der Sozialkapitalgeber eigene Ressourcen nur offeriert, wenn er dafür eine wie auch immer geartete Gegenleistung erhält. Lin (2001b, S. 139) führt dazu aus, „in return, the borrowed resources must be returned, replaced, or reciprocated“. Folglich liegen der Bildung und Nutzung von Sozialkapital Austauschprozesse zugrunde (Flap 2004, S. 12, Degenne et al. 2004, S. 72, Fernandez und Castilla 2001, S. 86, Gabbay und Leenders 2001, S. 5).

Tausch ist ein basales Element menschlichen Handelns. Neben offenkundigen Tauschhandlungen im Kontext von Märkten, zum Beispiel Waren gegen Geld oder Arbeitskraft gegen Gehalt, spielt der Tausch als Handlungsform in fast allen Lebenssituationen eine Rolle (Esser 2000, S. 305). Anthropologische und ethnologische Studien 'primitiver' Gesellschaften zeigen, dass es Tausch fernab von Geld, Märkten und formellen Verträgen gibt.¹² Viele Alltagshandlungen zwischen Freunden, Partnern und Arbeitskollegen lassen sich als Tausch interpretieren (Matiaske 2003, S. 283 f.). Esser (2000, S. 309) geht so weit zu behaupten, dass „das Verständnis der Transaktion des Tausches der Schlüssel zum Verständnis der Gesellschaft“ ist.

¹¹ Siehe dazu Kapitel 2.3, Seite 57 ff.

¹² Dies demonstrieren beispielsweise das prominente Beispiel des Kula-Ringes, das von Bronislaw Malinowski dokumentiert wurde (Matiaske 1999, S. 137), die Studien kabylierischer Gesellschaften von Bourdieu (1976) oder das Essay über den Geschenketausch in verschiedenen Gemeinschaften von Mauss (1984).

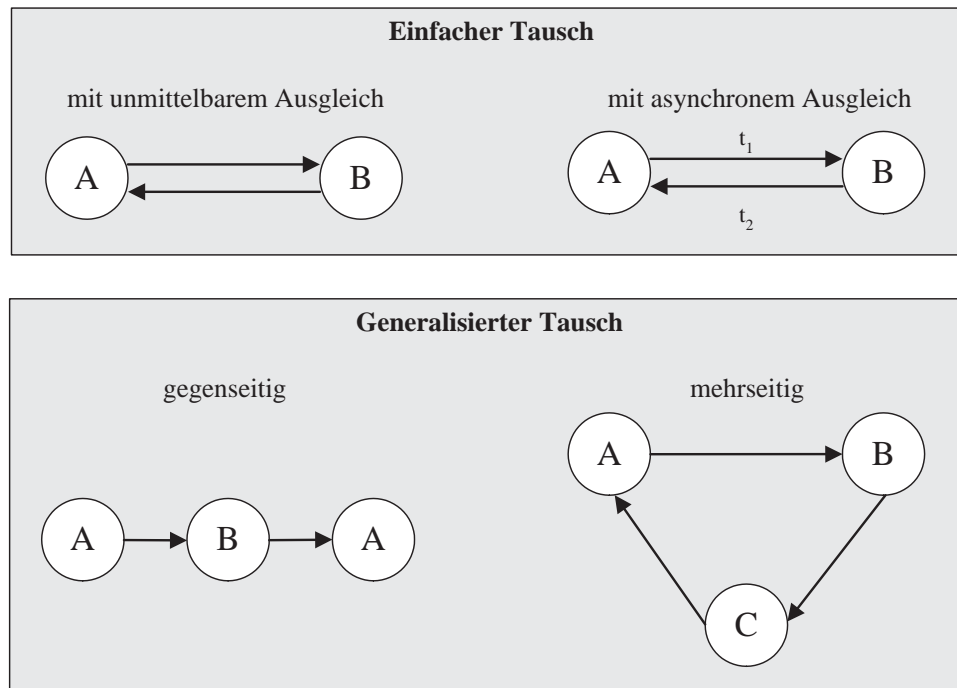


Abbildung 3.1: Die Varianten des Sozialtauschs

Prinzipiell lassen sich zwei Varianten des Sozialtauschs unterscheiden (siehe Abbildung 3.1). Einfacher Tausch, oder direkte beziehungsweise ausgeglichene Reziprozität (Sahlins 1965), ist dadurch gekennzeichnet, dass eine Gabe sofort oder aber innerhalb eines definierten Zeitraums durch eine Gegengabe von äquivalentem Wert ausgeglichen wird (Esser 2000, S. 354 f., Matiaske 1999, S. 137). Auf ökonomischen Märkten ist der einfache Austausch mit unmittelbarem Ausgleich der Regelfall, da Geld als allgemeines Tauschmedium die unilaterale Übertragung einer Ressource unmittelbar wertmäßig ausgleicht (Matiaske 1999, S. 156 f.).

Der typische Fall des Sozialtauschs wird mit Sahlins (1965) als generalisierte Reziprozität bezeichnet. Generalisierter Tausch existiert in zwei Varianten. In der ersten Form werden Ressourcen unilateral an einen Akteur übertragen, wobei die Gegenleistung nach Art und Zeitpunkt unbestimmt ist, aber von dem Ressourcenempfänger selbst erwartet wird. Esser (2000, S. 357) bezeichnet diese Form als gegenseitigen generalisierten Tausch, der sich vom asynchronen einfachen Tausch dadurch unterscheidet, dass „der Ausgleich ... nicht spezifiziert und ohne genaue Festlegung erfolgt“ und typisch für diffuse Beziehungen des Austauschs zwischen je zwei Nachbarn, Freunden oder Ehepartnern ist.

In der zweiten Variante wird der Anspruch des Ausgleichs nicht vom Empfänger der Ressource, sondern von Dritten erfüllt. Der generalisierte Tausch dieser Art umfasst also häufig mehr als zwei Akteure und findet „als geschlossene Kette von Transaktionen ... statt, die von einem Absender über verschiedene Zwischeninstanzen wieder zum Absender zurückführt“ (Esser 2000, S. 356). Diese Tauschform folgt Matiaske (1999, S. 136) zufolge „oft gegebenen Netzwerken sozialer Beziehungen statusgleicher Akteure, gegrün-

det auf Verwandschaft oder Freundschaft“ oder, ergänzend, freundschaftlich-kollegialen Beziehungen in Unternehmen und impliziert damit eine geringere soziale Distanz als der direkte Tausch (Matiaske 1999, S. 139).

Dass sich der Akteursbegriff auch auf kollektive Akteure beziehen kann, wurde bereits im Abschnitt 2.3 (Seite 57) herausgestellt. Kollektive Akteure können auf zweierlei Weise in den Sozialtausch mit Individuen involviert sein. Einerseits können individuelle Akteure, zum Beispiel Mitarbeiter, in einen direkten Austausch mit einem kollektiven Akteur, zum Beispiel einem Unternehmen, treten. Als informelles Arrangement zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern wird diese Form des Austauschs häufig im Kontext psychologischer Verträge (Rousseau 1995) untersucht. Eine Organisation kann andererseits als zentrale Clearing-Stelle fungieren. „A central clearinghouse balances accounts and balances are paid to or received from the clearinghouse“, wie Coleman (1990, S. 121) erläutert. Ein einseitiger Transfer von Mitarbeiter A zu Mitarbeiter B wird durch die Organisation ausgeglichen, indem Mitarbeiter A eine Gegenleistung von der Organisation erhält.¹³

Die Tauschhandlungen, die der Sozialkapitalbildung zugrundeliegen, weisen vier Merkmale auf, die diese als soziale Tauschakte charakterisieren und die in einer theoretischen Erklärung adäquat zu berücksichtigen sind. Kappelhoff (1993, S. 30) definiert sozialen Tausch als „ein System von wiederholten Transaktionen in einer sozialen Beziehung auf der Grundlage unspezifischer Verpflichtungen und einer Vertrauensbasis, die immer prekär bleibt“. Erstens bezieht sich der dem Sozialkapital zugrundeliegende Tausch auf materielle, aber vor allem auf immaterielle Ressourcen, wie zum Beispiel Informationen, Einfluss oder die Nutzungsrechte an Gegenständen.

Zweitens erfolgen diese Tauschhandlungen formlos, das heißt, ohne dass Eigentumsrechte definiert sind und explizite Verträge geschlossen werden (Matiaske 1999, S. 155). Der Sozialkapitalgeber gewährt einem Akteur Zugriff auf seine Ressourcen gegen eine Gegenleistung, die jedoch in Form, Höhe und Zeitpunkt in der Regel nicht spezifiziert ist. Soziale Tauschhandlungen müssen ohne den Beistand eines juristischen Systems, also ohne formale Kontroll- und Sanktionsmechanismen, auskommen (Matiaske 1999, S. 155).

Drittens ist zu berücksichtigen, dass sozialer Tausch ohne ein allgemeines Transaktionsmedium, also ohne Geld, funktioniert. Offene Transaktionen, wie beispielsweise die einseitige Vergabe von Sozialkapital, lassen sich nicht durch Geld ausgleichen. Vielmehr werden Ressourcen gegen Ressourcen getauscht (Matiaske 2003, S. 297), was in den meisten Fällen, in denen eine doppelte Komplementarität der Bedürfnisse nicht vorliegt, zeitverzögert erfolgt. Die Abwesenheit von Geld im Sozialtausch wirft die Frage nach alternativen Tauschmedien auf, die Halbtransaktionen möglich machen. Coleman (1990, S. 129 f.) verweist einerseits auf die Funktion von Anerkennung als Substitut zu Geld: „The awarding of status to balance unequal transactions or to make possible half-transactions appears to

¹³ Dieser Aspekt wird im Kapitel 3.2.5, Seite 122 ff. aufgegriffen.

be the most widespread functional substitute for money in social and political systems.“ Anerkennung ist ohne Zweifel eine relevante Ressource im sozialen Tausch, wie bereits Blau (1963) gezeigt hat. Sie fungieren aber nicht als allgemeines Transaktionsmedium, da der Wert der Anerkennung vom Status des Anerkennenden abhängt und da Status und Anerkennung selbst nicht oder nur sehr begrenzt fungibel sind.¹⁴

Ein alternatives Tauschmedium sind Versprechen oder soziale Gutschriften. „In social and political systems there is generally extensive use of obligations of this sort [nontransferable promises, A.I.], for which some kind of account is kept formally or informally“, wie Coleman (1990, S. 126) erläutert. Derartige Gutschriften erlauben zeitlich versetzte Transaktionen, sie sind allerdings ebenfalls nur begrenzt übertragbar.¹⁵ Voraussetzung für das Funktionieren dieser Gutschriften ist Vertrauen. Unspezifische Verpflichtungen und die Absenz eines allgemeinen Transaktionsmediums sowie formaler Kontroll- und Sanktionsinstrumente erfordern folglich eine Vertrauensbasis (Kappelhoff 1993, S. 30), ohne die sozialer Tausch nicht stattfindet.¹⁶ Vertrauen ist somit eine Größe, die bei der Erklärung individuellen Sozialkapitals zu berücksichtigen ist.

Viertens ist das Sozialkapitalkonzept so angelegt, dass situative Merkmale und das Handeln der Akteure zu differenzieren sind. Dies impliziert beispielsweise, dass das Sozialkapital nicht identisch mit einer bestimmten Netzwerkstruktur ist, sondern von der Interaktion von Individuen abhängt, die ihrerseits durch situative Merkmale beeinflusst wird. Die explizite Unterscheidung zwischen sozialer Struktur und den sich aus der Struktur ergebenden Konsequenzen macht es Gabbay und Leenders (2001, S. 8) zufolge in jeder Sozialkapitalstudie erforderlich, den Analyseebenen besondere Aufmerksamkeit zu schenken. Daraus erwächst die Herausforderung, sowohl individuelles Handeln als auch strukturelle Gegebenheiten als erklärungsrelevante Elemente in ein theoretisches Modell zu integrieren. Die Anwendung von Theorien, die sich entweder nur auf individuelles Handeln oder auf soziale Strukturen beziehen, reichen als Erklärungen offenkundig nicht aus.¹⁷ Die Identität der Akteure und ihre Position in sozialen Netzwerken spielen eine besondere

¹⁴ Die Vergabe von Anerkennung als Gegengabe für eine Leistung stellt einen einfachen Tausch dar, falls die Anerkennung als adäquate Gegenleistung erachtet wird. In vielen Fällen wird Anerkennung jedoch nicht als Kompensation ausreichen, so dass die Verpflichtung zur Gegenleistung weiterhin besteht und so ein generalisiertes Tauschverhältnis begründet.

¹⁵ Coleman (1990, S. 125) führt als Ausnahme das Beispiel des Ringtauschs an, bei dem Ressourcen in eine Richtung entlang des Rings und Versprechen in die andere Richtung getauscht werden. Fungibilität der Gutschriften setzt demnach eine Geschlossenheit des Tauschsystems (des Rings) voraus.

¹⁶ Die Ausnahme bildet die nur theoretisch relevante Situation vollständiger Informiertheit aller Akteure.

¹⁷ Ibarra et al. (2005, S. 3) konstatieren, dass die Organisationsliteratur derzeit in zwei separate Lager zerfallen ist, zwischen denen es nur vereinzelte Brückenschläge gibt. Sie kritisieren, dass die Studien, die strategisches Verhalten individueller Akteure untersuchen, häufig den strukturellen Handlungskontext vernachlässigen, während die Makro-Ansätze, die die Struktur von Netzwerken und organisationaler Handlungen fokussieren, die Relevanz der Individuen ignorieren. Inkpen und Tsang (2005, S. 158) stellen fest, dass Organisationsforscher seit kurzem zunehmend auf Mehrebenen-Ansätze zurückgreifen, um beispielsweise Kreativität, Lernen und Vertrauen zu erklären.

Rolle für das Sozialkapital und die zugrundeliegenden Tauschhandlungen. Zu beachten ist insbesondere, dass die einzelnen Tauschakte nicht unverbunden nebeneinander stehen, sondern in ein Geflecht sozialer Beziehungen eingebunden sind (Kappelhoff 1993, S. 26). Diese zu berücksichtigenden Beziehungen können formaler Natur sein, wie es beispielsweise für hierarchische Strukturen der Fall ist.

Gesucht wird also eine Mehr-Ebenen-Theorie, die den Austausch materieller und immaterieller Ressourcen jenseits von Märkten, formalen Verträgen und einer Gerichtsbarkeit unter Berücksichtigung der Person und Position der Tauschpartner sowie relevanter Rahmenbedingungen zu erklären vermag. Dazu werden im folgenden Abschnitt verschiedene theoretische Perspektiven diskutiert, die prinzipiell relevant sein könnten, nämlich die Mikro-Ökonomie, die Neoinstitutionenökonomie, die Wirtschaftssoziologie und schließlich die Sozio-Ökonomie als Synthese aus neoinstitutionenökonomischer und wirtschaftssoziologischer Perspektive.

3.1.3 Die Sozio-Ökonomie als relevante theoretische Perspektive

Der Austausch knapper Ressourcen ist Gegenstand verschiedener theoretischer Perspektiven. Sowohl die neoklassische Mikro-Ökonomie als auch die Neue Institutionenökonomie untersuchen Tauschhandlungen. Neuerdings stärker in das Blickfeld der Personal- und Organisationsforschung gerückt sind soziologische Ansätze, die unter dem Label New Economic Sociology firmieren und ebenfalls ökonomische Handlungen analysieren. Inwiefern sich diese Zugänge als theoretisches Fundament eines Sozialkapitalmodells eignen, ist im Folgenden zu klären.

Die **neoklassische Mikro-Ökonomie** unterstellt, dass Akteure objektiv rational handeln, um ihren individuellen Nutzen zu maximieren (Picot et al. 2005, S. 45). Nutzen beschränkt sich in der Neoklassik einzig auf monetär bewertbare Güter. Homans (1974, S. 67) charakterisiert den neoklassischen Homo Oeconomicus „als ausschließlich an Geld und materiellen Gütern interessiert“.¹⁸ Akteure sind gemäß des Modells des Homo Oeconomicus weder lernfähig noch in der Lage, in einer Ungleichgewichtswelt zu überleben (Esser 1999a, S. 236, Weise 1989, S. 148). Zentrales Konzept der neoklassischen Mikro-Ökonomie ist das Modell des Wettbewerbsmarkts, auf dem Anbieter und Nachfrager in isolierten dyadischen Transaktionen gemäß ihrer stabilen Präferenzen Güter und Produktionsfaktoren freiwillig, das heißt, zum beiderseitigen Vorteil, zu einem von ihnen nicht beeinflussbaren Preis tauschen. Anbieter und Nachfrager verhalten sich in gleichartiger Weise, so dass die Marktprozesse mittels repräsentativer Agenten abbildbar sind (Coleman 1984, S. 85).

¹⁸ Esser (1999a, S. 241 ff.) zeigt jedoch auf, dass frühe Ökonomen wie Adam Smith und Jeremy Bentham davon überzeugt waren, dass menschliches Handeln nicht nur durch das Streben nach materiellem Wohlstand, sondern insbesondere auch nach sozialer Anerkennung motiviert ist.

Dieses Modell basiert auf folgenden Annahmen. Die Allokation erfolgt über einen Preismechanismus. Es existiert ein allgemeines Tauschmittel in Form von Geld, das als Informations- und Transaktionsmedium dient. Abgesehen davon, dass Geld den Wert von Ressourcen quantifiziert, ermöglicht es den sofortigen wertmäßigen Ausgleich einer Tauschbeziehung (Matiaske 1999, S. 156). Tausch wird im neoklassischen Marktmodell als Zug-um-Zug-Geschäft durchgeführt; beiderseitige Ansprüche sind definiert und werden sofort ausgeglichen. Daraus folgt, dass Vertrauen im mikroökonomischen Markt irrelevant ist (Albach 1980, S. 3).¹⁹ Es gibt keinerlei Tauschbarrieren, das heißt, alle Akteure sind vollständig informiert, und jeder kann mit jedem tauschen. Weder Ressourcen noch Transaktionen sind personenbezogen, und Interaktionen finden unabhängig voneinander statt. Andere Menschen nimmt der Akteur in diesem Modell nicht beziehungsweise nur in der Anonymität der Märkte wahr (Weise 1989, S. 148).²⁰

Die neoklassische Ökonomie beschreibt nur einen Teil möglicher Tauschhandlungen adäquat. Sie klammert soziale Tauschhandlungen im oben beschriebenen Sinne aus ihrer Betrachtung aus und abstrahiert von institutionellen Regelungen, die menschliches Handeln strukturieren (Kirchgässner 2000, S. 69).²¹ Damit erscheint sie für die Erklärung sozialen Kapitals nicht geeignet.

Aus der „Unzufriedenheit über die Realitätsferne der Neoklassik“ (Kabst 2004b, S. 43) ist die **Neue Institutionenökonomie** hervorgegangen.²² Ebenso wie die neoklassische Ökonomie unterstellt sie, dass Akteure ihren individuellen Nutzen maximieren. Das bedeutet, dass ein Akteur gemäß seiner stabilen Präferenzen die für ihn vorteilhafteste Handlungsalternative wählt. InstitutionenökonomInnen gehen zudem davon aus, dass sich Akteure opportunistisch verhalten können, das heißt, eventuell bereit sind, eigene Interessen auf Kosten anderer, zum Beispiel durch List oder Täuschung, durchzusetzen (Williamson 1985, S. 47 ff.). Der Nutzenbegriff der Neuen Institutionenökonomie umfasst jedoch nicht nur monetäre Vorteile, sondern auch nicht-monetäre Ziele wie Freizeit, Macht und Anerkennung (Wolff und Lazear 2001, S. 12, Kirchgässner 2000, S. 77, Matiaske 1999, S. 97).²³

¹⁹ Coleman (1990, S. 120) weist darauf hin, dass lediglich Vertrauen in das Marktsystem und den zentralen Emittenten von Banknoten, also in den Wert und die Akzeptanz des Tauschmediums, erforderlich ist.

²⁰ Albach (1980, S. 3) konstatiert, „für den homo oeconomicus sind alle Partner gleich“ und Granovetter (1985, S. 481) merkt an, „much of the utilitarian tradition, including classical and neoclassical economics, assumes rational, self-interested behavior affected minimally by social relations“.

²¹ Coase (1984, S. 239) erläutert, „it is as if one studied the circulation of the blood without having a body“.

²² Eine detaillierte Darstellung der Neuen Institutionenökonomie ist beispielsweise bei Picot et al. (2005), Richter und Furubotn (2003) und Ebers und Gotsch (1999) zu finden, so dass an dieser Stelle auf eine ausführliche Beschreibung dieser mittlerweile zum personalwirtschaftlichen Standard-repertoire zählenden Theorienfamilie verzichtet wird. Hier ist lediglich zu prüfen, ob die Neue Institutionenökonomie ein geeignetes Fundament für die vorliegende Fragestellung darstellt.

²³ Homans (1974, S. 67) führt dazu aus, „der neue homo oeconomicus ... kann alle nur denkbaren Werte,

Institutionenökonomische Ansätze lösen sich von der Annahme, dass Informationen vollständig und frei verfügbar sind. Darüber hinaus unterstellen sie, dass Akteure nur in begrenztem Umfang in der Lage sind, Informationen zu verarbeiten.²⁴ Die Annahme begrenzter Rationalität gilt als wesentliches Unterscheidungsmerkmal zur Neoklassik (Picot et al. 2005) und hat weitreichende Implikationen. Die aus der begrenzten Rationalität resultierende Unsicherheit führt dazu, dass Austauschhandlungen in der Welt der Neuen Institutionenökonomie nicht kostenlos abgewickelt werden können (Williamson 1985). Vielmehr entstehen Such- und Informationskosten, Verhandlungs- und Entscheidungskosten sowie Kosten der Überwachung und Durchsetzung vertraglicher Leistungsverpflichtungen (Richter und Furubotn 2003, S. 59). Darüber hinaus ist die begrenzte Rationalität der Akteure Ursache dafür, dass Verträge in der Regel unvollständig sind, das heißt, Leistungsansprüche und Austauschbedingungen unter Umständen nicht vollständig spezifiziert werden können.

Die begrenzte Rationalität und die daraus erwachsenden Effizienzverluste führen zur Etablierung von Institutionen als „Rationalitätssurrogate“ (Picot et al. 2005, S. 40). Institutionen sind Regelungsmechanismen, die relevante Rahmenbedingungen für Austauschhandlungen darstellen (Williamson 1991). Das Hauptaugenmerk der Institutionenökonomie richtet sich auf formale Institutionen wie Verfügungsrechte, vertragliche Vereinbarungen und Hierarchien, die der Reduktion von Unsicherheit und der effizienten Abwicklung von Tauschhandlungen dienen. So geht die Transaktionskostentheorie beispielsweise davon aus, dass es verschiedene „governance structures“ (Williamson 1996, S. 117) entlang eines Kontinuums zwischen Markt und Hierarchie gibt, die als Kontrollsysteme fungieren. Der Property-Rights-Ansatz nimmt an, dass es verschiedene Möglichkeiten der Ausgestaltung justiziable Verfügungsrechte gibt (Furubotn und Pejovich 1972, Alchian und Demsetz 1973). Allgemeiner werden „sanktionierbare Erwartungen, die sich auf die Handlungs- und Verhaltensweisen eines oder mehrerer Individuen beziehen“ (Dietl 1993, S. 37) als Institutionen bezeichnet.²⁵ Damit betrachten institutionenökonomische Ansätze, allen voran die Prinzipal-Agent-Theorie (Jensen und Meckling 1976), auch informelle Regelungen, Normen und soziale Anreiz- und Sanktionsmechanismen als verhaltensregulierende Insti-

von Altruismus bis zum Hedonismus besitzen; solange er seine Mittel nicht völlig vergeudet, ist sein Verhalten immer noch ökonomisch“; vgl. dazu auch Becker (1993). Wolff und Lazear (2001, S. 12) schränken allerdings ein, dass die Neue Institutionenökonomie davon ausgeht, dass alle Ressourcen prinzipiell monetär bewertbar sind.

²⁴ Das Prinzip der begrenzten Rationalität wurde von Simon (1957, S. 198) wie folgt beschrieben: „The capacity of the human mind for formulating and solving complex problems is very small compared with the size of problems whose solution required for objectively rational behavior in the real world - or even for a reason of approximation to such objective rationality“.

²⁵ North (1991, S. 4) definiert: „Institutions are humanly devised constraints imposed on human interaction. They consist of formal rules, informal constraints (norms of behavior, conventions, and self-imposed codes of conduct), and their enforcement characteristics.“

tutionen.²⁶

Vertrauen als alternativer Koordinations- und Sicherungsmechanismus findet erst seit einiger Zeit Beachtung in der institutionenökonomischen Argumentation. So konstatiert Ripperger (1998, S. 7) aus Sicht der Institutionenökonomie, „eine Erfassung und Erklärung des Phänomens Vertrauen als elementares Organisationsprinzip zwischenmenschlicher Austauschbeziehungen liegt bisher jedoch nicht vor“.²⁷ Verschiedene Institutionenökonominnen versprechen sich von der Integration von Vertrauen in die ökonomische Analyse von Transaktionen einen Erkenntnisgewinn (Nooteboom et al. 1997, S. 310, Chiles und McMackin 1996, S. 88).

Obwohl die Institutionenökonomie ein realistischeres Menschenbild unterstellt und über Konzepte verfügt, informelle Regelungen und institutionelle Rahmenbedingungen zu erfassen, liegt das Hauptaugenmerk darauf, formale Institutionen und ihre Auswirkungen auf Tauschhandlungen zu betrachten. Die soziale Einbettung von Transaktionen und damit soziale Mechanismen wie Normen, Werte und Kultur werden bislang weitgehend vernachlässigt (Ebers und Gotsch 1999, S. 246 f.). So räumt Williamson (2000, S. 610) ein, „the institutions of embeddedness constitute an important but underdeveloped part of the story“. Insbesondere die Relevanz von Netzwerken und sozialen Strukturen bleibt im Kontext der Neuen Institutionenökonomie unbeachtet, da primär dyadische Tauschbeziehungen isoliert voneinander analysiert werden (Jones et al. 1997, S. 912, Granovetter 1985, S. 495). Mark Granovetter konstatiert in einem Interview mit Richard Swedberg, „my position is that there is something very basically wrong with microeconomics ... what is wrong is that economic actors are not atomized from one another, as the theory requires us to believe, but are involved in interactions and structures of interaction that are theoretically central to outcomes“ (Swedberg 1997, S. 163 f.).²⁸ Da soziale Netzwerke und soziale Strukturen ein Kernelement sozialen Kapitals darstellen, hat eine adäquate theoretische Erklärung diese Dimension explizit zu berücksichtigen. Ein Forschungsprogramm, das sich bislang primär als Alternative insbesondere zu neoklassischen, aber auch institutionenökonomischen Theorien positioniert hat, ist die New Economic Sociology (Kabst 2004a, S. 31).

Als designiertes Forschungsfeld ist die **Wirtschaftssoziologie (New Economic Sociology)** vergleichsweise jung. Smelser und Swedberg (2005, S. 3) definieren New Economic Sociology als „the sociological perspective applied to economic phenomena ... it is

²⁶ Arrow (1985, S. 50) führt dazu aus, „socially mediated rewards ... go beyond the usual boundaries of economic analysis. It may ultimately be one of the greatest accomplishments of the principal-agent literature to provide some structure for the much sought goal of integrating these elements with the impressive structure of economic analysis“.

²⁷ Schon früher kritisiert Dasgupta (1988, S. 49), „trust is central to all transactions and yet economists rarely discuss the notion“.

²⁸ Auch hier merkt Williamson (1994, S. 85) in Bezug auf die transaktionskostentheoretische Analyse an, „network relations are given a short thrift“.

the application of the frames of references, variables and explanatory models of sociology to that complex of activities which is concerned with the production, distribution, exchange, and consumption of scarce goods and services“. Der Begriff New Economic Sociology geht zurück auf Mark Granovetter, dessen Arbeiten zur Embeddedness²⁹ ökonomischer Handlungen gleichzeitig den Grundstock für dieses Forschungsprogramm bilden (Swedberg 1997, S. 161).³⁰ Der Wirtschaftssoziologie lassen sich neben strukturellen und netzwerkanalytischen Ansätzen (White 1970, 1981, 1992, Burt 1992) auch populationsökologische Ansätze (Hannan und Freeman 1977, 1989, Carroll 1984, Carroll und Hannan 2000), neoinstitutionalistische Ansätze (Meyer und Rowan 1977, Scott 1992, DiMaggio und Powell 1991) und kultursoziologische Ansätze (Zelizer 1979, 1994) zuordnen.³¹ Alle diese Theorien haben mit mehr oder weniger großem Erfolg Eingang in die Personal- und Organisationsforschung gefunden. Generell untersucht die New Economic Sociology die „Organisation ökonomischen Handelns, die Struktur von Märkten und die institutionelle Umgebung, in der ökonomische Aktivitäten stattfinden“ (Rauch und Hamilton 2001, S. 21).

Aus drei Gründen fokussieren die folgenden Ausführungen insbesondere den strukturellen und netzwerkorientierten Zweig. Zunächst wird die New Economic Sociology in besonderem Maße mit dieser Forschungsrichtung assoziiert. Für die vorliegende Arbeit spielt die Netzwerkperspektive eine dominante Rolle, da die strukturelle Einbettung der Akteure Definitionsmerkmal sozialen Kapitals ist. Darüber hinaus erweist sich dieser Aspekt als der wesentliche Unterschied zu institutionenökonomischen Ansätzen, deren Eignung aufgrund der mangelnden Berücksichtigung sozialer Netzwerke für die theoretische Analyse sozialen Kapitals gerade in Zweifel gezogen wurde. Drittens setzen netzwerkanalytische Ansätze, ebenso wie ökonomische Theorien, am Handeln individueller Akteure an. Populationsökologische und neoinstitutionalistische Ansätze folgen jedoch nicht dem Paradigma des methodologischen Individualismus (Walgenbach 1999, S. 350).

Wirtschaftssoziologische Ansätze bilden noch weniger als die Neue Institutionenökonomie ein einheitliches Theoriengebäude, sondern stellen sich vielmehr eklektisch und

²⁹ In Ermangelung einer adäquaten deutschen Übersetzung wird der Begriff auch in deutschen Forschungsarbeiten verwendet, vergleiche Kabst (2004a). Granovetter (1985, S. 481 f.) prägt den Begriff, um deutlich zu machen, dass Akteure und Institutionen durch soziale Beziehungen, in die sie eingebettet sind, maßgeblich beeinflusst werden.

³⁰ Für einen Überblick über die Ursprünge der New Economic Sociology siehe Swedberg (1997, S. 6–14). Dort werden die Arbeiten von Talcott Parsons, Joseph Schumpeter, Georg Simmel, Émile Durkheim, Max Weber und Karl Marx als Grundlagen für die Wirtschaftssoziologie angeführt.

³¹ Bisweilen werden New Economic Sociology, Rational Choice-Ansätze und die Sozialökonomik als theoretische Alternativen gehandelt. Swedberg (1997, S. 173) grenzt diese Ansätze wie folgt ab, „as opposed to New Economic Sociology, Rational Choice has paid relatively little attention to economic institutions [...] Socio-Economics, finally, differs from New Economic Sociology in that its basic stance is interdisciplinary, not sociological.“ An anderer Stelle ergänzen Smelser und Swedberg (2005, S. 20), Sozialökonomik oder social economics sei angemessen „as a term for all social science analysis of the economy - economic theory plus economic history, economic sociology“.

pluralistisch dar (Smelser und Swedberg 2005, S. 20, Richter 2001, S. 5, Lawrence 1991, S. 9). Allerdings lassen sich folgende zentrale Merkmale identifizieren. Zunächst gehen Wirtschaftssoziologen von einem breiten Spektrum an individuellen Zielen und Verhaltensmodi aus. Sie unterstellen, dass Akteure sowohl nach ökonomischen als auch nach nicht-ökonomischen Zielen, wie beispielsweise Geselligkeit, Anerkennung, Status und Macht, streben (Granovetter 1992b, S. 4). Im Unterschied zur Neuen Institutionenökonomie nehmen sie an, dass ökonomisches Handeln nicht unbedingt rational sein muss, sondern auch habituell, also an internalisierten Verhaltensleitlinien orientiert, oder im Extremfall affektiv erfolgen kann (Etzioni 1991, Swedberg 1997).³² Ökonomisch-rationales Handeln stellt somit eine spezielle Variante sozialen Handelns dar.

Das für diese Arbeit wichtigste Konzept wirtschaftssoziologischer Ansätze basiert auf der Annahme, dass soziales und damit auch ökonomisches Handeln grundsätzlich in soziale Strukturen eingebettet ist (Granovetter 2005, 1992b, 1985).³³ Granovetter (1985) zufolge liegt die Problematik ökonomischer Analysen weniger in der Annahme (begrenzt) rationalen Handelns, sondern vielmehr in der Vernachlässigung sozialer Strukturen (Swedberg 1997, S. 162).³⁴ Er entwickelt seine Argumentation zur Embeddedness ökonomischer Handlungen als Synthese aus der Gegenüberstellung über- und untersozialisierter Ansätze zur Erklärung menschlichen Handelns (Granovetter 1985, S. 483–487).

Die neoklassische Ökonomie konstatiert ein untersozialisiertes Menschenbild, da sie Akteure als isoliert und unbeeinflusst von sozialen Beziehungen, Strukturen und Normen betrachtet. Im Gegensatz dazu konzipieren übersozialisierte Ansätze „people as overwhelmingly sensitive to the opinions of others and hence obedient to the dictates of consensually developed systems of norms and values, internalized through socialization, so that obedience is not perceived as a burden“ (Granovetter 1985, S. 483). Dieses Menschenbild entspricht dem Homo Sociologicus, das davon ausgeht, dass Menschen ihr Handeln an internalisierten Normen und Werten ausrichten (Matiaske 1999, S. 96).³⁵

Neoinstitutionenökonomische Ansätze stellen Granovetter (1985, S. 494) eine Kombination aus unter- und übersozialisierten Akteurskonzepten dar. So beruht Williamsons Interpretation des Markts und des Wettbewerbs als Steuerungsinstrument auf einem untersozialisierten Akteursbild. Die Funktionsweise der Hierarchie als institutionelles Arrangement setzt dagegen voraus, dass formale Organisationsstrukturen das Handeln der

³² Für eine Darstellung verschiedener Handlungsmodi vergleiche Matiaske (1999, S. 110–115), Esser (1996), Simon (1957).

³³ Ähnlich argumentieren auch Coleman (1984) und Burt (1982).

³⁴ Homans (1974, 74 f.) zufolge differenziert dieser Aspekt zwischen Ökonomie und Soziologie, da die Annahmen der neoklassischen Ökonomie implizieren, dass Akteure keinen Grund haben, wiederholt miteinander zu handeln, während sich die Soziologie gerade mit wiederholten Interaktionen zwischen denselben Personen beschäftigt.

³⁵ Diese Gegenüberstellung lässt sich mit dem vielzitierten Vergleich von James Duesenberry (1960, S. 233) veranschaulichen: „Economics is all about how people make choices; sociology is all about how they don't have any choices to make“.

Akteure determinieren. Diese Annahme entspricht einem übersozialisierten Ansatz (Granovetter 1992b, 1985). Mit dem Verweis auf die Relevanz informeller Strukturen merkt Granovetter (1985, S. 494) an, dass Williamson die Effizienz und Wirkung formaler Autoritätsbeziehungen überschätzt. Abgesehen von den fundamentalen Unterschieden teilen das über- und das untersozialisierte Konzept folgendes Problem: „both have in common a conception of action and decision carried out by atomized actors“ (Granovetter 1985, S. 485).

Dieses Defizit ist zu beheben, indem man die Einbettung der Akteure in persönliche Beziehungen und die Struktur dieser sozialen Netzwerke in der Analyse sozialen Handelns berücksichtigt. Dies ist auch im Kontext ökonomischer, scheinbar unpersönlicher Handlungen relevant, da Geschäftsbeziehungen soziale Beziehungen sind oder werden (Granovetter 1985, S. 495).³⁶ Ökonomische Transaktionen in und zwischen Organisationen finden meistens im Rahmen sozialer Beziehungen statt, da sie implizieren, dass Individuen wiederholt miteinander interagieren. Die Einbettung der Akteure in soziale Netzwerke hat somit unmittelbare ökonomische Bedeutung, da sie - stärker als institutionelle Arrangements - die Entstehung von Vertrauen fördern kann, unter Umständen aber auch Gelegenheit und Mittel zu regelwidrigem Verhalten bietet (Granovetter 1985, S. 490–492). Granovetter (1985, S. 502 f.) konstatiert, „... both order and disorder, honesty and malfeasance have more to do with structure than they do with organizational form“.

Drei Ursachen liegen Granovetter (2005, S. 33) zufolge der Wirkung von sozialen Strukturen auf ökonomische Handlungen zugrunde. Erstens beeinflussen soziale Netzwerke den Informationsfluss und die Qualität der Informationen, da Akteure dazu tendieren, eher ihnen bekannten Personen als unpersönlichen Quellen zu vertrauen. Darüber hinaus beziehen Akteure einen wesentlichen Teil sozialer Belohnungen und Sanktionen aus sozialen Netzwerken. Kritik oder Lob von nahestehenden Personen hat häufig eine größere Bedeutung. Drittens entsteht Vertrauen, verstanden als die Erwartung, dass sich andere Personen in Ermangelung eines Anreizsystems richtig verhalten, erst im Kontext sozialer Netzwerke. Coleman (1984, S. 85) argumentiert, dass nicht das durchschnittliche Vertrauen, sondern die soziale Organisation von Vertrauen entscheidend für ökonomische Transaktionen ist. Daraus folgt, dass soziale Strukturen unter anderem die Produktivität von Mitarbeitern beeinflussen, da viele Aufgaben nur in Kooperation mit anderen und unter Nutzung taciten Wissens, das nur über persönliche Beziehungen zugänglich ist, gelöst werden können (Granovetter 2005, S. 41). Darüber hinaus wirken sie auf die Fluktuationsneigung und prägen produktivitätsförderliche Normen und Organisationskultur.

³⁶ Um die Dominanz persönlicher Interaktionen über vertragliche Regelungen zu verdeutlichen, zitiert Granovetter (1985, S. 496 f.) Manager, die in einer Studie von Macaulay (1963, S. 61) zu Konflikten zwischen Unternehmen befragt wurden, mit folgenden Aussagen: „You can settle any dispute if you keep the lawyers and accountants out of it. They just don’t understand the give-and-take needed in business ...“ und „you don’t read legalistic contract clauses at each other if you ever want to do business again“.

Die Einbindung in soziale Gruppen stellt eine effektive Möglichkeit dar, Produktivität und hohe Leistungsstandards zu fördern, da die Identifikation mit der Gruppe und soziale Kontrollmechanismen vielfach die Leistungsbereitschaft jenseits von formalen Anreiz- und Sanktionsinstrumenten positiv beeinflussen (Granovetter 2005, S. 42).³⁷ Allerdings weist Granovetter (2005, S. 43) auch an dieser Stelle deutlich darauf hin, dass soziale Netzwerke nicht nur produktivitätssteigernd wirken, sondern möglicherweise Anpassungen an sich ändernde Arbeitsbedingungen erschweren oder zu nicht optimalen Entscheidungen führen.

Im Gegensatz zur Neuen Institutionenökonomie betrachtet die New Economic Sociology ökonomische Institutionen in Anlehnung an Berger und Luckmann (1966) als soziale Konstruktionen, die nicht aufgrund von Marktversagen als effizientes institutionelles Arrangement entstehen, sondern zur Mobilisierung von Ressourcen für kollektive Handlungen geschaffen werden (Granovetter 1992a, S. 6). Institutionen werden von individuellen Akteuren kreiert, deren Handlungen durch die Struktur ihrer Beziehungen und durch die Ressourcen, die in ihren sozialen Netzwerken verfügbar sind, ermöglicht und gleichzeitig eingeschränkt werden (Granovetter 1992a, S. 7).³⁸ Dies gilt nicht nur für Organisationen und Systeme von Normen, sondern auch für Märkte. So konstatieren Abolafia und Woolsey Biggart (1991, S. 211), „we believe that competition - no less than cooperation, obedience, and other forms of social action - is oriented toward others, has underlying norms and is sustained by institutional arrangements“.³⁹

Die New Economic Sociology unterscheidet sich folglich primär in drei Aspekten von der Neuen Institutionenökonomie. Erstens beziehen sich auf ein erweitertes Handlungskonzept, dass nicht nur rationale, sondern auch traditionelle und affektive Handlungsmodi umfasst. Der zweite und zentrale Unterschied besteht darin, dass sie Handlungen als eingebettet in soziale Strukturen konzipieren. Drittens erklären sie die Entstehung von Institutionen nicht mit Effizienzvorteilen, sondern als soziale Gebilde, die aus persönlichen Netzwerken geschaffen werden, um kollektive Handlungen zu ermöglichen.

Richter und Furubotn (2003, S. 333) monieren allerdings, dass die netzwerkanalytischen Ansätze, also die strukturelle Variante der New Economic Sociology, eher deskriptive Konzepte liefert, statt Verhalten zu prognostizieren beziehungsweise zu erklären. Das Grundproblem sehen sie darin, dass es für eine Erklärung Annahmen über das Verhalten

³⁷ Weitere Beispiele für die Wirkung sozialer Netzwerke wurden bereits in Kapitel 1.2.2 (Seite 11 ff.) ausführlich diskutiert.

³⁸ Granovetter (1992a, S. 9) geht also davon aus, dass ökonomische Institutionen aus persönlichen Netzwerken resultieren.

³⁹ Insbesondere dieser Aspekt schlägt die Brücke zu neoinstitutionalistischen Ansätzen, die ebenfalls an Popularität gewinnen. Diese erklären die Entstehung und den Wandel von Organisationen als Anpassungsprozesse an die Anforderungen und Erwartungen aus der Organisationsumwelt (Meyer und Rowan 1977, Scott 1992). Nicht Effizienzerfordernisse, sondern das Streben nach Legitimität bedingt die Gestaltung und das Verhalten von Organisationen (DiMaggio und Powell 1991).

der Akteure bedarf, die zumeist jedoch nur implizit, zum Beispiel für den Embeddedness-Ansatz von Granovetter, vorliegen. Unklar bleibt, wie Netzwerkstrukturen entstehen und welche Mechanismen der Wirkung der Einbettung zugrundeliegen. Wie die Analyse des Forschungsstands zum Sozialkapital in der Personal- und Organisationsforschung bereits gezeigt hat,⁴⁰ lässt die Kenntnis zentraler Embeddedness-Charakteristika, zum Beispiel die Position eines Akteurs in einem Netzwerk oder die Stärke der Verbindungen, die er zu anderen Akteuren unterhält, per se keine eindeutigen Schlussfolgerungen auf das Handeln der Akteure zu. Während die Ökonomie häufig relevante Aspekte der Makro- und Mesoebene vernachlässigt, hat die New Economic Sociology in der hier vorgestellten Prägung Mark Granovetters und Richard Swedbergs Defizite in der Erklärung und Prognose individueller Handlungen beziehungsweise Handlungsfolgen. Die Stärken beider Ansätze in einem Erklärungsmodell zu vereinen, erscheint daher wünschenswert.

Trotz der Unterschiede zwischen neoinstitutionenökonomischen Ansätzen und der New Economic Sociology sehen viele Forscher beider Seiten großes Potential in einem interdisziplinären Vorgehen. Velthuis (1999, S. 631) stellt fest, „die Ähnlichkeiten zwischen der New Economic Sociology und der Neuen Institutionenökonomie sind so vielfältig ... es ist daher bemerkenswert, wie wenig Kooperation bisher zwischen beiden stattgefunden hat“. Granovetter (2005, S. 47) folgert, „... a more efficient strategy would be to engage in interdisciplinary cooperation“. Auch Smelser und Swedberg (2005, S. 19) konstatieren, „it is important that efforts be made, by sociologists as well as by economists, to deepen this dialogue since both disciplines are needed to fill the void created by nearly a century of neglect of economic institutions“.⁴¹

Auf Seiten der Institutionenökonomien konstatiert Williamson (1996, S. 230), „Transaktionskostenökonomie und die Embeddedness-Argumentation sind offensichtlich in vielerlei Hinsicht komplementär“. Dem folgen Jones et al. (1997) und integrieren Transaktionskostentheorie und netzwerkanalytische Ansätze, um Bedingungen zu identifizieren, die zu einer Netzwerkorganisation führen und zu erklären, wie sich die strukturelle Einbettung aus den Transaktionsbedingungen ergibt und inwiefern sie die Grundlage für soziale Kontrollmechanismen bietet. Auch Kabst (2004b) verbindet die Transaktionskostentheorie mit dem Embeddedness-Gedanken zu einem „Embedded Governance Bezugsrahmen“, um damit die ausländischen Marktbearbeitungsformen mittelständischer Unternehmen zu analysieren. Richter und Furubotn (2003, S. 2–13) klassifizieren soziale Netzwerke und Sozialkapital als Begriffe, die „... die Neue Institutionenökonomie von Anfang an besonders ... beeinflusst“ haben (Richter und Furubotn 2003, S. 3).

⁴⁰ Siehe dazu Kapitel 1.2.2, Seite 11 ff.

⁴¹ Am Rande bemerkt sei, dass es die Vertreter der New Economic Sociology noch vor einiger Zeit vorgezogen haben, in den Wettbewerb mit ökonomischen Ansätzen zu treten statt zu kooperieren; vergleiche dazu Granovetter (1985), Swedberg (1997).

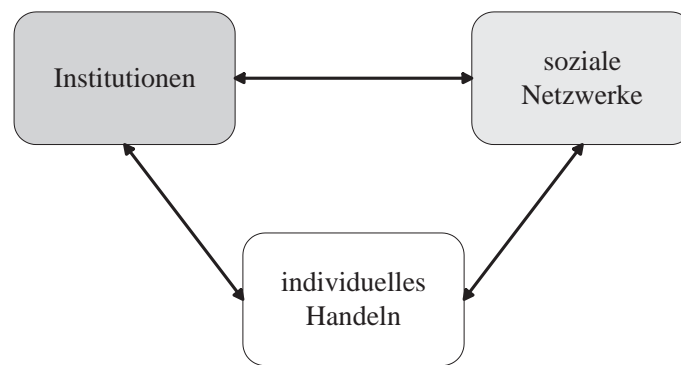


Abbildung 3.2: Elemente sozio-ökonomischer Erklärungen

Die Anforderungen, die sich aus dem Sozialkapitalkonzept als Ergebnis sozialer Tauschprozesse ergeben, lassen eine Integration ökonomischer und wirtschaftssoziologischer Konzepte auch in diesem Fall sinnvoll erscheinen. Für diesen integrativen Ansatz wird im Folgenden der Begriff **Sozio-Ökonomie** verwendet, um einerseits den interdisziplinären Charakter im Sinne Swedbergs zu betonen. Andererseits soll auf diese Weise hervorgehoben werden, dass der Austausch knapper Ressourcen zwischen nutzenmaximierenden Individuen auch hier das zentrale Analyseelement darstellt. Im Unterschied zur Neuen Institutionenökonomie betrachtet die Sozio-Ökonomie die soziale Struktur als relevanten Kontextfaktor, der Transaktionen maßgeblich beeinflusst. So verstanden ist der Begriff Sozio-Ökonomie weitaus enger ausgelegt als bei Swedberg (1997) beschrieben. Die Sozio-Ökonomie wird hier nicht als Oberkategorie, sondern als Schnittmenge von Theorien rationaler Wahlhandlungen, Netzwerkansätzen, Organisations- und Austauschtheorien verstanden.

Eine Integration neoinstitutionenökonomischer und wirtschaftssoziologischer Überlegungen erlaubt die systematische Betrachtung eines Aspekts, der bislang sowohl von der Wirtschaftssoziologie als auch von der Neuen Institutionenökonomie vernachlässigt worden ist. Es ist zwar unbestritten, dass informelle Strukturen, Normen und Kontrollmechanismen eine herausragende Rolle für soziale Tauschhandlungen spielen. Allerdings bedeutet das nicht, dass informelle Netzwerke immer formale Regelungen dominieren. Vielmehr ist davon auszugehen, dass die Entstehung und Wirkung sozialer Netzwerke in vielen Situationen von formalen Institutionen, wie Hierarchien und formalen Vertragsbeziehungen, beeinflusst wird. In diesem Sinne ist die Sozio-Ökonomie eine Synthese zweier organisationstheoretischer Paradigmen, die Scott (2003) zufolge Organisationen als rationale einerseits beziehungsweise als natürliche Systeme andererseits betrachten. Organisationen, verstanden als rationale Systeme, sind Instrumente, die zur Erreichung spezifischer Ziele geschaffen werden (Scott 2003, S. 33).

Autoritätsbeziehungen, Kontrollmechanismen, Regeln und Direktiven stellen Kontextfaktoren dar, die die Handlungsoptionen der Akteure einschränken. Vertreter dieser orga-

nisationstheoretischen Perspektive, wie beispielsweise Taylor (1911), Fayol (1929), Weber (1980) und Simon (1997), betrachten die Formalisierung der Organisationsstruktur, also die explizite und präzise Festlegung von Aufgaben, die Zuordnung von Positionen und Rollen und die Festlegung von Rollenbeziehungen, als ein Mittel, um die Handlungen der Akteure zu regulieren und zu koordinieren (Scott 2003, S. 35, Matiaske 1999, S. 8). Formalisierung schafft also Institutionen im Sinne sanktionierbarer Verhaltenserwartungen, die das Handeln der Akteure beeinflussen.⁴²

Im Gegensatz dazu argumentieren beispielsweise Mayo (1945), Blau (1963) und Homans (1950), dass Organisationen vielmehr als soziale Gebilde zu verstehen sind, die durch komplexe und teilweise konfligierende Ziele ihrer Mitglieder und durch informelle Strukturen gekennzeichnet sind. Scott (2003, S. 59) merkt dazu an, dass die Vertreter dieser organisationstheoretischen Perspektive die Existenz formaler Strukturen nicht ignorieren, sondern vielmehr deren Wirkung auf das Verhalten der Organisationsmitglieder in Frage stellen. Die Sozio-Ökonomie liefert das Instrumentarium, um die Wechselwirkungen zwischen formalen Strukturen und informellen Netzwerken und Regeln zu erfassen und das Handeln der Akteure unter Berücksichtigung beider Aspekte zu analysieren, wie Abbildung 3.2 (Seite 82) verdeutlicht. Das Zusammenspiel zwischen Netzwerken, Institutionen und individuellem Handeln ist ein zentraler Aspekt sozio-ökonomischer Erklärungen. Eine Integration aller drei Elemente erscheint erforderlich, um die Entstehung und Wirkung sozialen Kapitals erklären zu können.

Daraus folgt, dass eine sozio-ökonomische Erklärung sozialen Kapitals mindestens zwei Analyseebenen zu integrieren hat. Sozialkapital resultiert per definitionem aus Netzwerken und wird durch Netzwerkeigenschaften beeinflusst. Somit bildet es ein Phänomen der Makroebene, das sich aus dem Zusammenwirken individueller Handlungen ergibt. Im Einklang mit der Position des methodologischen Individualismus werden zudem Effekte auf der Makroebene auf individuelles Handeln zurückgeführt (Richter und Furubotn 2003, S. 3, Esser 1999a, S. 92, Matiaske 1999, S. 84). Allerdings geht es im Rahmen der Sozio-Ökonomie nicht darum, individuelle Verhaltensweisen, sondern strukturelle Determinanten sowie kollektive Folgen individueller Handlungen zu erklären (Matiaske 1999, S. 86).⁴³

Ein zentrales Werk für dieses so verstandene Forschungsprogramm der Sozio-Ökonomie liefert Coleman (1990) mit den „Foundations of Social Theory“, die eine allgemeine Theorie sozialer Handlungen beschreiben. James S. Coleman ist einer der einflussreichsten und besonders kontrovers diskutierten Soziologen der letzten 50 Jahre (Marsden 2005, S. 1, Lindenberg 2000, S. 541). Die Grundlagen der Sozialtheorie, die er 1990 veröffentlicht

⁴² Dieses Organisationsverständnis findet sich auch bei Williamsons Interpretation von Hierarchien, die Granovetter als übersozialisiert kritisiert hat.

⁴³ Matiaske (1999, S. 84–87) diskutiert die Position des methodologischen Individualismus und des Antireduktionismus ausführlicher.

hat, wurden seitdem über 2100 Mal mit steigender Tendenz zitiert.⁴⁴ Berger (1998, S. 64) schreibt dem Werk den Status eines Klassikers zu: „Wer versucht, sich einen Überblick über die wichtigsten Publikationen auf dem Gebiet der soziologischen Theorie in der Nachkriegszeit zu verschaffen, wird lange suchen müssen, bis er auf ein Werk trifft, das es an Tiefgang, Gründlichkeit und Spannweite der Fragestellung mit den 'Foundations of Social Theory' aufnehmen kann“. Neben diesem Hauptwerk umspannt seine Forschungstätigkeit ein weites Feld. Er hat einflussreiche Beiträge zur Innovations- und Bildungsforschung, mathematischer Soziologie, Netzwerkanalysen und soziologischer Theoriebildung verfasst (Marsden 2005).⁴⁵

Besonders eng verbunden ist sein Name mit der Theorie rationaler Wahlhandlungen (Rational Choice Theory). Auf der Basis dieser Perspektive entwickelt Coleman (1990) eine transdisziplinäre Theorie zur Erklärung der Funktionsweise sozialer Systeme. Coleman selbst betrachtet die Grundlagen der Sozialtheorie als seinen signifikantesten Beitrag, den er als ökonomischen Ansatz der Soziologie charakterisiert (Marsden 2005, S. 12). Matiaske (2003, S. 284 f.) zufolge kann die Theorie Colemans als „Grundelement der zeitgenössischen Sozialtheorie - also nicht nur der Soziologie, sondern auch der Ökonomie - auf Basis einer Theorie 'rationaler Wahlhandlungen' ... angesehen werden.“ Müller und Schmid (1998, S. 7) bezeichnen Coleman daher als „Begründer eines einheitlichen, begrifflich konsistenten und deduktiv fruchtbaren Forschungsprogramms“.

Die Theorie Colemans, die auch als sozio-ökonomische Tauschtheorie firmiert, weist große Ähnlichkeit mit dem mikroökonomischen Marktmodell auf, hat aber gegenüber der Mikro-Ökonomie den Vorteil, dass sie den Handlungskontext grundsätzlich in die Theoriebildung einbezieht (Matiaske 2003, S. 285). Sie „erlaubt die Modellierung der Dynamik sozialer Beziehungsformen mit ihren emergenten Struktureffekten als Folge strukturvermittelten Handelns“ (Müller und Schmid 1998, S. 11). Es ist ein netzwerkanalytischer Ansatz zur Erklärung des Sozialtauschs (Matiaske 1999, S. 163).

Auch wenn er selbst die „näheren Bedingungen, unter denen die Akteure ihr Sozialkapital erwerben“ nicht behandelt (Müller und Schmid 1998, S. 18), ist seine allgemeine Theorie sozialen Handelns als Ausgangspunkt für die Entwicklung eines theoretischen Modells der Sozialkapitalbildung geeignet. Im Folgenden wird zunächst ein Makro-Mikro-Makro-Modell beschrieben, das Coleman als allgemeines Erklärungsmodell seiner Theorie zugrunde legt. Dieser Erklärungsansatz zielt darauf ab, „individuelles Handeln unter Berücksichtigung struktureller Bedingungen und andererseits emergente Effekte auf kollektiver Ebene mit Bezug auf Handlungen Einzelner“ zu erklären (Matiaske 1999, S. 93).

⁴⁴ Die Suche nach dieser Publikation im Social Science Citation Index Ende Mai 2006 liefert 2125 Treffer.

⁴⁵ Seine Arbeiten wurden beeinflusst durch seine Lehrer Paul Lazarsfeld und Robert K. Merton und durch spätere Weggefährten, wie beispielsweise Ronald Coase, George I. Stigler und Gary S. Becker (Müller und Schmid 1998, S. 9).

3.1.4 Methodologische Regeln für die sozio-ökonomische Modellbildung

Matiaske (1999, S. 90) interpretiert Colemans Sozialtheorie als „konsequente Ausarbeitung und Verallgemeinerung vorhandener Entwürfe in der Tradition des methodologischen Individualismus“. Erklärungsobjekt ist jedoch nicht das Handeln individueller Akteure, sondern kollektive Phänomene. Grundlage für eine solche Erklärung ist ein Makro-Mikro-Makro-Modell.⁴⁶ Es steht in der Tradition des methodologischen Individualismus und umfasst alle Elemente und Schritte des Modells der erklärend-verstehenden Soziologie nach Max Weber (Esser 1999a, S. 93 f.). Kollektive Phänomene werden als beabsichtigte und unbeabsichtigte Folgen individuellen Handelns interpretiert.

Daher erfolgt die Erklärung in drei Schritten. Zunächst gilt es, die soziale Situation mittels struktureller Variablen zu beschreiben und deren Wirkung auf die Akteure zu rekonstruieren. Darauf aufbauend wird individuelles Handeln theoretisch erklärt. Schließlich sind zur Explikation kollektiver Phänomene die Wirkungen individueller Handlungen zu aggregieren. Diese drei Erklärungsschritte bezeichnet man als Logik der Situation, Logik der Selektion und Logik der Aggregation (Esser 1999a, S. 91, Matiaske 1999, S. 90 f.).⁴⁷

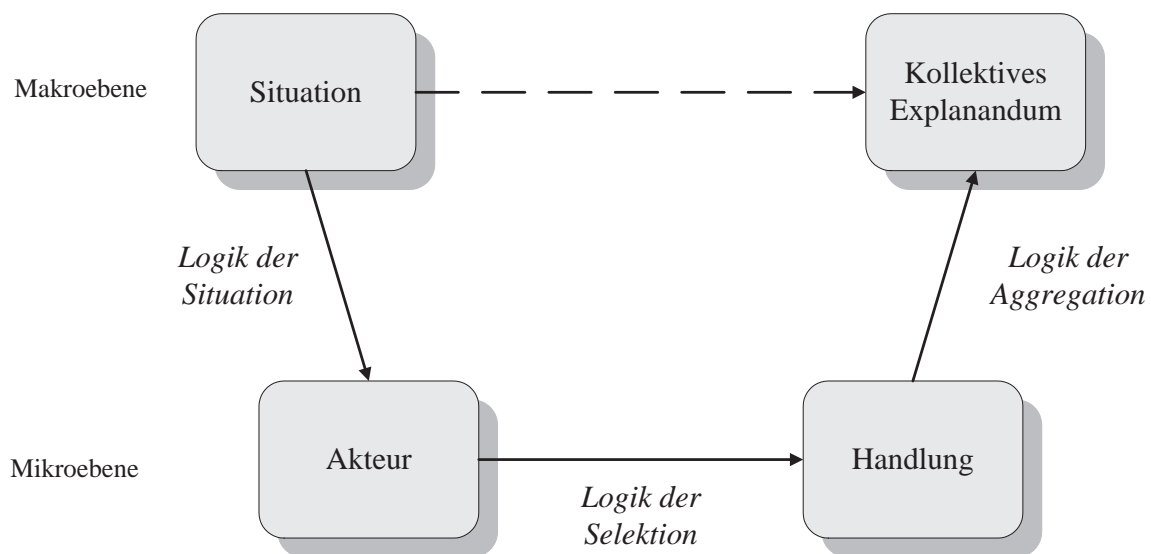


Abbildung 3.3: Das Makro-Mikro-Makro-Modell

Die **Logik der Situation** verknüpft die soziale Situation und den individuellen Akteur

⁴⁶ Dieses Modell hat mehrere geistige Urheber. Es taucht beispielsweise bei McClelland (1961) auf, der eine Mikrofundierung für Max Webers Hypothese über den Zusammenhang zwischen der protestantischen Ethik und dem Kapitalismus entwickelt. Weitere Quellen sind Hummell und Opp (1971), Lindenberg und Wippler (1978), Boudon (1980) und Coleman (1987a, 1990).

⁴⁷ Hedström und Swedberg (1998) bezeichnen die jeweiligen Schritte als situative (situational), handlungsinduzierende (action-formation) beziehungsweise transformationale (transformational) Mechanismen, während Coleman (1986) von Typ I (Makro-Mikro)-, Typ 2 (Mikro-Mikro)- und Typ 3 (Mikro-Makro)-Übergängen spricht.

und bildet somit eine Makro-Mikro-Verbindung. Ziel ist die Rekonstruktion der Situation. Dieser erste Erklärungsschritt legt fest, welche Bedingungen und Alternativen gegeben sind und verknüpft diese mit den subjektiven Erwartungen und Bewertungen der Akteure (Esser 1999a, S. 94). Sogenannte Brückenhypothesen, typisierte Annahmen über die subjektiven Modelle der Situation, verbinden die Makroebene des Systems mit der Ebene der Akteure (Matiaske 1999, S. 91).

Im einfachsten Fall der Modellierung entsprechen die subjektiven Modelle den objektiven Gegebenheiten; dies gilt beispielsweise für die Annahme der vollständigen Information in mikroökonomischen Modellen. Eine detailliertere und komplexere Logik der Situation ist mittels kognitionspsychologisch, lerntheoretisch oder anders fundierter Brückenhypothesen möglich, jedoch in vielen Fällen nicht geboten (Matiaske 1999, S. 91, Esser 1999a, S. 94). Falls das Explanandum, wie im vorliegenden Fall, ein kollektives Phänomen ist, sollten die Brückenhypothesen Hinweise auf Beweggründe des Handelns liefern. Eine Verfeinerung der Analyse der Orientierung der Akteure bedingt einerseits einen steigenden Informationsbedarf bei empirischen Untersuchungen und eine zunehmende Komplexität des Modells. Andererseits sinkt der Informationsgehalt der generierten Hypothesen, da mit einer komplexen Situationslogik die Wenn-Komponente von Kausalaussagen ausgeweitet wird (Opp 1995, S. 142). Demnach gilt hier, wie für die gesamte Modellentwicklung, das Prinzip der abnehmenden Abstraktion, das dazu rät, mit möglichst einfachen und abstrakten Formulierungen zu beginnen und diese schrittweise zu verfeinern beziehungsweise zu erweitern.⁴⁸

Ausgangspunkt für die Konstruktion theoriereicher Brückenannahmen ist ein typisiertes Menschenbild, das als Heuristik fungiert (Matiaske 1999, S. 95). Neben dem bereits vorgestellten Homo Oeconomicus werden dazu im Abschnitt 3.2.1 (Seite 92 ff.) der Homo Sociologicus und die Synthese und Weiterentwicklung dieser beiden Typen, das Menschenbild des Homo Socio-Oeconomicus, ausführlich diskutiert. Der Homo Socio-Oeconomicus eignet sich, wie die Bezeichnung bereits impliziert, für ein sozio-ökonomisches Sozialkapitalmodell, da Akteure diesem Typus zufolge sensitiv auf die soziale Situation reagieren und angesichts wahrgenommener sozialer und ökonomischer Restriktionen ihren Nutzen maximieren (Matiaske 2004b, S. 76).

Der zweite Schritt der Erklärung verbindet Akteure und Handlungen und spezifiziert Regeln, nach denen Akteure zwischen verschiedenen Handlungsalternativen wählen. Die **Logik der Selektion** bildet den nomologischen Kern des Modells (Matiaske 1999, S. 91 f., Esser 1999a, S. 95). Da die Handlungstheorie somit wesentliches Element ist, hat sie verschiedene Anforderungen zu erfüllen. Wippler und Lindenberg (1987) nennen folgende Kriterien. Die Handlungstheorie sollte nur wenige Informationen über das Individuum

⁴⁸ Diese von Lindenberg (1990b) propagierte methodologische Regel bildet eine Heuristik des theoretischen Modellbaus.

erfordern, die Brückenhypothesen systematisch berücksichtigen und die Modellierung kollektiver Handlungsfolgen ermöglichen. Psychologische und physiologische Theorien sollten prinzipiell integriert werden können; das heißt, auf axiomatische Prämissen wie die der vollständigen Information ist zu verzichten. Es muss im Prinzip möglich sein, den Abstraktionsgrad des Modells zu verringern. Die Handlungstheorie sollte gut bestätigt sein und berücksichtigen, dass Menschen findig, kreativ und einfallsreich sind.⁴⁹ Weiterhin fordert Esser (1999a, S. 138), dass die Parameter der Handlungstheorie möglichst präzise zu benennen sind und explizit eine funktionale Beziehung zwischen den Erwartungen und Bewertungen der Akteure und ihren Handlungen formulieren. Grundsätzlich gilt auch hier, dass die Maximalforderung, jede individuelle Handlung zu erklären, nicht sinnvollerweise erfüllt werden kann, falls das Explanandum ein kollektives Phänomen ist. Ist der Grad der Vereinfachung konkret benannt, ist die Handlungstheorie gegebenenfalls komplexer zu fassen.

Eine Handlungstheorie, die den genannten Ansprüchen gerecht wird, ist eine Theorie zielgerichteter Wahlhandlungen. Da eine solche Theorie in verschiedenen Disziplinen Anwendung gefunden hat, firmiert sie unter unterschiedliche Bezeichnungen. Rational-Choice-Theorie, Nutzentheorie, ökonomisches Verhaltensmodell, Wert-Erwartungs-Theorie werden häufig synonym verwendet und beziehen sich auf das gleiche Handlungsmodell, das, kurz gesagt, unterstellt, dass Akteure Handlungsalternativen abwägen und diejenige wählen, die ihren individuellen Nutzen maximiert.⁵⁰

Die **Logik der Aggregation** bildet die Mikro-Makro-Verbindung, indem sie die individuellen Effekte aggregiert und transformiert. Wie diese Transformation zu vollziehen ist, hängt von dem inhaltlichen Problem ab (Esser 1999a, S. 97). Transformationsregeln enthalten Informationen über den jeweiligen Fall und mehr oder weniger formalisierte Aggregationsmodelle. Je nach Art der Problemstellung sind additive Modelle, explizite Regeln wie Abstimmungsmodi oder Marktgleichgewichte adäquate Transformationsregeln. Häufig muss die Logik der Transformation die Verbundenheit der Einzelhandlungen berücksichtigen, wie dies beispielsweise in tausch- oder spieltheoretischen Modellen der Fall ist. Aus formaler Sicht stellt die Logik der Aggregation daher häufig den kompliziertesten Erklärungsschritt dar (Matiaske 2004b, S. 6).

Wie bereits ausführlich dargelegt (siehe Kapitel 3.1.2, Seite 69 ff.), ist der soziale Tausch Grundlage der Sozialkapitalbildung. Die Transformation von der Mikro- zur Makro-Ebene sollte folglich mittels einer Tauschtheorie erklärt werden. Angesichts eines Gegenstandes, der für verschiedene sozialwissenschaftliche Disziplinen wie Ökonomie,

⁴⁹ Diese Eigenschaften des Menschen sind wesentliche Charakteristika des Homo Socio-Oeconomicus, eines Menschenbildes, das im Kapitel 3.2.1 (Seite 92 ff.) näher beschrieben wird.

⁵⁰ Im Folgenden wird von Wert-Erwartungs-Theorie die Rede sein, da sich diese Bezeichnung insbesondere im betriebswirtschaftlichen Kontext etabliert hat. Zur Handlungstheorie und dem zugrundeliegenden Akteursmodell siehe das Kapitel 3.2.1, Seite 95 ff.

Soziologie und Sozialpsychologie zentral ist, wundert es nicht, dass sich unterschiedliche tauschtheoretische Zugänge herausgebildet haben.⁵¹ Als Alternativen zur sozio-ökonomischen Tauschtheorie Colemans präsentieren sich die lerntheoretisch basierten Arbeiten von Homans (1958, 1974), die handlungstheoretisch fundierte Theorie von Blau (1968, 1963) und die machttheoretische Variante von Emerson (1962). Diese werden im Folgenden im Hinblick auf ihre Eignung als Aggregationslogik in einem Sozialkapitalmodell evaluiert, um die Entscheidung für die Tauschtheorie Colemans zu begründen.

Homans (1958, S. 597) zufolge ist die Interaktion zwischen Personen ein Austausch von materiellen und immateriellen Gütern und ein Prozess wechselseitiger Beeinflussung, den er lernpsychologisch erklärt (Homans 1974, 1958). Auf der Basis der Theorie operanten Konditionierens nach Skinner erklärt er Tauschhandlungen mit dem Prinzip der Verstärkung, der Generalisierung, der Sättigung und der Verteilungsgerechtigkeit (Homans 1958, S. 599–604).⁵² Soziale Tauschhandlungen implizieren wechselseitige Belohnungen und Bestrafungen, die zu einer Stabilisierung der sozialen Situation führen. Die Erkenntnis, dass beispielsweise Hilfeleistungen gegen Anerkennung getauscht werden können, wird generalisiert und auf andere Situationen übertragen. Das Prinzip der Sättigung besagt, dass Belohnungen mit zunehmender Häufigkeit an Wert verlieren. Die Höhe einer Gabe oder Gegengabe wird nach dem Kriterium der Verfahrensgerechtigkeit beurteilt. „Though the rewards and costs of two persons or the members of two groups may be different, yet the profits of the two ... should tend to equality“ (Homans 1958, S. 604). Zentrales Motiv ist (Homans 1958, S. 600) zufolge das Streben nach sozialer Anerkennung, das normenkonformes Verhalten bedingt.

Aus folgenden Gründen erscheint die Tauschtheorie in der Fassung Homans nicht für das Basismodell geeignet. Zunächst ist zu hinterfragen, ob das Prinzip der Sättigung in sozialen Tauschbeziehungen immer gilt (Matiaske 2003, S. 293). So erscheint die Nachfrage nach Anerkennung in einigen Fällen unerschöpflich. Darüber hinaus vermag Homans Tauschtheorie nicht zu erklären, wie sich Akteure in neuartigen Situationen verhalten oder wie sie auf Änderungen der Belohnungsmuster reagieren (Ekeh 1974, S. 121), was gegen die Anwendung dieser Theorie im Kontext von Nachwuchsführungskräften, die neu in einer Organisation sind, spricht. Dieser Aspekt sowie die Annahme, dass Akteure sich gemäß der herrschenden Norm verhalten, ist zudem mit dem sozio-ökonomischen Menschenbild, das Findigkeit unterstellt, nicht vereinbar. Sowohl Matiaske (2003, S. 293) als

⁵¹ Eine Übersicht über die Entwicklung der Tauschtheorie geben beispielsweise Ekeh (1974) und Kappelhoff (1993). Grob lassen sich kollektivistische und individualistische Ansätze unterscheiden. Bedeutender Vertreter der erstgenannten Theorierichtung ist die strukturalistische Anthropologie von Lévi-Strauss (1993). Da diese Arbeit dem Paradigma des methodologischen Individualismus folgt, werden im Folgenden nur individualistische Ansätze betrachtet.

⁵² Lernen durch operantes Konditionieren bedeutet, dass eine Person lernt, dass eine bestimmte Handlung ein Ereignis zur Folge hat. Das Auftreten eines erwünschten Ereignisses (oder das Ausbleiben eines unerwünschten Ereignisses) erhöht die Wahrscheinlichkeit, dass eine Person eine damit verknüpfte Handlung vollzieht, vgl. dazu Arnold (2004, S. 1097), Staehle (1999, S. 208 f.).

auch Ekeh (1974, S. 128 ff.) weisen darauf hin, dass die Einführung der Verfahrensgerechtigkeit als handlungsleitende Maxime problematisch ist. Abgesehen davon, dass sich diese Norm nicht aus der Skinnerschen Lerntheorie deduzieren lässt,⁵³ wechselt Homans hier die Vergleichsbasis von einer intrapersonellen zu einer interpersonellen Orientierung und führt einen „dritten Mann“ ein. Von dieser Ausnahme abgesehen ist Homans Tauschtheorie eine dyadische, das heißt, er betrachtet Interaktionen zwischen zwei Personen. Tausch ist somit ein Verhalten, das an eine andere Person gerichtet ist und von dieser honoriert oder sanktioniert wird (Kappelhoff 1993, S. 19). Mehr-Personen-Situationen werden auf multiple Zweierbeziehungen reduziert (Ekeh 1974, S. 126). Eine Betrachtung von Netzwerken ist somit nicht möglich. Insgesamt erscheint die Tauschtheorie Homans danach nicht geeignet, in einem sozio-ökonomischen Erklärungsmodell den Aufbau und die Nutzung von Sozialkapital in Abhängigkeit von individuellen Präferenzen, Netzwerken und institutionellen Rahmenbedingungen zu erklären.

Die Tauschtheoretiker Homans und Peter M. Blau haben sich wechselseitig beeinflusst. Blau (1963, S. 91) definiert sozialen Tausch als „voluntary actions of individuals that are motivated by the returns they are expected to bring and typically do in fact bring from others“.⁵⁴ Er grenzt Tausch somit vom irrationalen Antrieb durch emotionale Kräfte ab. In seiner klassischen Studie zur Dynamik von Bürokratien interpretiert Blau (1963) informelle Kooperationen unter Kollegen als soziale Tauschhandlungen, innerhalb derer Unterstützung gegen Anerkennung getauscht wird. Den Kooperierenden entstehen zudem Kosten. Der Ratgebende muss Zeit aufwenden und seine Tätigkeit zeitweilig aufgeben, und der Ratsuchende offenbart seine geringere Kompetenz um den Preis eines gesunkenen Selbstwertgefühls sowie geringerer Anerkennung durch den oder die übrigen Kollegen.⁵⁵ Diese Art von sozialem Tausch erklärt Blau (1963, 1968) als Interaktionen rationaler Akteure, die nach dem Prinzip der individuellen Nutzenmaximierung zwischen verschiedenen Handlungsalternativen wählen. Ein Sozialtausch kommt demnach nur zustande, wenn beide Seiten davon einen Vorteil erwarten (Blau 1963). Indirekter Tausch wird durch soziale Normen möglich, da „social norms substitute indirect exchange for direct transactions between individuals“ (Blau 1963, S. 259). Anpassung an die Norm wird

⁵³ Homans (1974, S. 26) konstatiert jedoch, dass die Theorie operanten Konditionierens ausreicht, um soziales Tauschverhalten zu erklären.

⁵⁴ Die Nutzung der Indifferenzkurvenanalyse und der Edgeworth-Box als Analyseinstrumente dokumentiert die Nähe zur Ökonomie (Kappelhoff 1993, S. 21).

⁵⁵ Blau (1963) beobachtete jeweils drei Monate lang zwei Arbeitsgruppen in zwei US-amerikanischen Behörden. In einer der beiden Behörden gab es die Anweisungen, dass sich die Mitarbeiter bei Fragen nur an ihren Vorgesetzten zu wenden hatten. Diese wurde jedoch weitgehend missachtet, und die Mitarbeiter fragten ihre Kollegen um Rat, so dass aufgrund dieser unerwünschten Konsultationsbeziehungen eine informelle Struktur entstand. Diese Sozialstruktur war dadurch gekennzeichnet, dass eine kleine Anzahl kompetenter Angestellter einer großen Zahl weniger versierter Kollegen Ratschläge erteilte, die diese mit Anerkennung erwiderten und dass die weniger Kompetenten in Dyaden oder Triaden untereinander Informationen austauschten.

gegen soziale Anerkennung getauscht. Normative Regelungen, die die Anerkennung der Gruppe gewährleisten, bilden demnach die ordnungsstiftende Kraft (Kappelhoff 1993, S. 24). Blau (1963, 1968) entwickelt eine Tauschtheorie, die sich stärker ökonomischen Argumenten annähert und somit als Vorläufer der sozio-ökonomischen Tauschtheorie Colemans gelten kann (Matiaske 2003, S. 294).⁵⁶

Eine weitere Tauschtheorie erarbeitet Emerson (1962), der insbesondere den Zusammenhang zwischen sozialem Tausch und Macht thematisiert. Die Macht einer Person A über eine Person B entspricht dem Ausmaß der Abhängigkeit von B. „A depends upon B if he aspires to goals or gratifications whose achievement is facilitated by appropriate actions on B's part“ (Emerson 1962, S. 32). Als Gratifikationen bezeichnet Emerson (1962, S. 32) Belohnungen, die ein Akteur bewusst oder unbewusst anstrebt. Die Abhängigkeit ist umso größer, je größer das Interesse von Akteur A an den von B kontrollierten Ressourcen ist und je weniger A die Möglichkeit hat, diese Ressourcen von anderen als von B zu erhalten. B kann die Abhängigkeit As nutzen, um für ihn vorteilhafte Ergebnisse zu erzielen. Emerson (1962, S. 33) weist auf die Ähnlichkeit seiner Machttheorie zu einem Marktmodell hin, da „our conception of dependence contains two variables remarkably like supply and demand ('availability' and 'motivational investment', respectively)“. Richard Emerson liefert damit eine Tauschtheorie, die die Entstehung von Macht, interpretiert als Abhängigkeit, erklären will. Nienhüser (2003, S. 146) weist darauf hin, dass er nur „eine Art Minirationalität“ unterstellt, die zwar impliziert, dass ein Akteur grundsätzlich seine subjektiven Interessen realisieren will, aber auch unbewusste Handlungen nicht ausschließt (Emerson 1962, S. 32). Damit steht Emerson in der lerntheoretischen Tradition Homans (Molm und Cook 1995, S. 215). Emersons dyadisch angelegte Machttheorie stellt einen Spezialfall der allgemeineren Tauschtheorie James S. Colemans dar (Nienhüser 2003, S. 172, Matiaske 1999, S. 237).⁵⁷

Die kurze Darstellung alternativer Tauschtheorien zeigt, dass die Tauschtheorie James Colemans als Weiterentwicklung der Theorie von Peter Blau, die die Überlegungen von Richard Emerson integriert und im Gegensatz zu George Homans ein sozio-ökonomisches Menschenbild unterstellt, geeignet ist, die Logik der Aggregation in einem sozio-ökonomischen Sozialkapitalmodell abzubilden.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass das Grundmodell sozio-ökonomischer Erklärungen zwei Dinge zu leisten vermag. Einerseits liefert es die Grundlage dafür, individuelles Handeln unter Berücksichtigung von strukturellen Bedingungen zu erklären. Es zeigt auf diese Weise den Unterschied zwischen den Spielregeln und den Spielern. Coleman (1990, S. 11) erläutert, „the players contain within themselves some principle of action (which

⁵⁶ Molm und Cook (1995, S. 215) charakterisieren die Tauschtheorie Blaus als eklektisch, da sie Annahmen und Konzepte funktionaler, Konflikt- und Interaktionstheorien verbindet.

⁵⁷ Kappelhoff (1993) und Marsden (1983) integrieren Aspekte der relationalen Machttheorie Emersons in das Colemansche Tauschmodell.

could hardly be described as other than purposive), and the game comprises the structure which sets in motion these actions and combines them to produce behavior of the system“.

Zweitens begründet es kollektive Phänomene mit Bezugnahme auf die Handlungen einzelner Akteure. Damit erfüllt es die Forderung nach einer deduktiven Kausalerklärung und räumt das „Problem der notorischen Unvollständigkeit aller makro-soziologischen Zusammenhänge“ (Esser 1999a, S. 101) aus. Die Entflechtung der Erklärung in drei Teilschritte ermöglicht die Bestimmung der Gültigkeit der Teilerklärungen und gegebenenfalls spezifische Modifikationen, ohne das Gesamtmodell zu verwerfen. In Abhängigkeit vom angestrebten Komplexitätsgrad lassen sich die Logik der Situation, der Selektion und der Aggregation theoretisch verfeinern. Ein weiterer Vorteil besteht darin, dass es erweiterbar und dynamisierbar ist, das heißt, es lassen sich zusätzliche Mesoebenen und außerdem soziale Prozesse im Zeitverlauf abbilden.

Das Makro-Mikro-Makro-Modell strukturiert und leitet die Generierung eines sozio-ökonomischen Sozialkapitalmodells. Die Verhaltensannahmen (Abschnitt 3.2.1) stellen theoriereiche Brückenannahmen dar, die die Logik der Situation und die Logik der Selektion spezifizieren. Die Tauschtheorie Colemans beschreibt die Logik der Aggregation. Der Methode der abnehmenden Abstraktion folgend, werden die Annahmen, die dem tauschtheoretischen Basismodell zugrundeliegen, in zwei Schritten gelockert, was die Komplexität der Erklärung erhöht, aber eine größere Realitätsnähe gewährleistet.

3.2 Das allgemeine Sozialkapitalmodell

Nachdem die tauschtheoretischen Grundlagen skizziert worden sind, ist das Ziel des folgenden Abschnitts, ein auf allgemeinen Theorien beruhendes Sozialkapitalmodell zu präsentieren, das zentrale Determinanten des Sozialkapitals identifiziert und die Deduktion von Aussagen über die Art der Wirkung ermöglicht.

Dazu werden zunächst die grundlegenden Verhaltensannahmen, die sich an dem Bild des Homo Socio-Oeconomicus orientieren und auf der Wert-Erwartungs-Theorie basieren, dargelegt (Kapitel 3.2.1). Anschließend erfolgt im Abschnitt 3.2.2 eine Beschreibung des tauschtheoretischen Basismodells und die Ermittlung des Sozialkapitals unter den Bedingungen einer vollständigen Zugangsstruktur und uneingeschränkten Vertrauens. Diese modelltheoretisch hilfreichen, aber unrealistischen Annahmen aufgebend, wird im Abschnitt 3.2.3 die Bedeutung sozialer Netzwerke für das Sozialkapital diskutiert und im Kapitel 3.2.4 die Funktion von Vertrauen näher beleuchtet. Da die Sozialkapitalforschung auf die Bedeutung formaler Strukturen hinweist, werden diese in das sozio-ökonomische Modell integriert und deren Wirkung auf das Sozialkapital analysiert.

3.2.1 Verhaltensannahmen

Ein wesentlicher Schritt der Theoriebildung ist die Modellierung der Akteure und ihrer Handlungen. Die Notwendigkeit der Modellierung von Menschen ergibt sich weniger aus dem Wunsch, die Komplexität zu reduzieren. Um abstrakte Gesetzmäßigkeiten identifizieren und soziale Phänomene deduktiv erklären zu können, bedarf es der Abstraktion und Generalisierung (Esser 1999a, S. 219, Matiaske 1999, S. 95). Im Rahmen der Modellbildung dient das Menschenbild als Heuristik, um theoriereiche Brückenannahmen zur Abbildung der Logik der Situation zu generieren (Matiaske 1999, S. 95). Selbstverständlich sollten die Annahmen, die dem typisierten Menschen zugrundegelegt werden, theoretisch und empirisch weitmöglichst begründet werden (Esser 1999a, S. 219).

Der **Homo Socio-Oeconomicus** stellt eine Weiterentwicklung und Synthese des ökonomischen Menschentyps sowie des Homo Sociologicus dar, der Eigenschaften der beiden verbindet und zudem Merkmale aufweist, die die beiden Modelle nicht haben. Nachdem das Modell des Homo Oeconomicus bereits hinreichend diskutiert wurde,⁵⁸ ist an dieser Stelle der Homo Sociologicus kurz zu charakterisieren.

Im Modell des Homo Sociologicus orientiert sich ein Akteur in seinem Handeln, anders als im Fall des ökonomischen Menschentyps, an sozialen Institutionen und lässt sich durch internalisierte Normen leiten. Dazu bewegen ihn äußere und innere Sanktionen. In der extremsten Variante unterstellt dieses Modell, dass Menschen unreflektiert das tun, was Normen von ihnen verlangen. Ein Mensch wählt demnach nicht zwischen verschiedenen Handlungsalternativen, sondern sein Handeln ist vollständig durch seine Rolle und die damit verbundenen Normen und Werte determiniert. Die Literatur hat verschiedene Varianten des Homo Sociologicus beschrieben. In der einen Form wird das Handeln als Umsetzung von Attitüden und Dispositionen konzipiert, das durch vermittelnde Variablen gefördert oder gehemmt wird. In einem anderen Verständnis interpretiert ein Mensch im Sinne des Homo Sociologicus seine Umwelt mittels Symbole und versucht, sich strategisch günstig darin zu positionieren (Esser 1999a, S. 233 f.).

Auch der Homo Sociologicus weist Charakteristika auf, die diesen Typus für die Modellentwicklung wenig geeignet erscheinen lassen. Zwar kann ein Mensch in diesem Modell mit Erwartungen umgehen, aber Restriktionen sind ihm fremd, ebenso das Prinzip der Maximierung. Wie im Fall des Homo Oeconomicus sind die Annahmen über die Logik der Situation fixiert. Bestimmte Situationselemente, wie beispielsweise Alternativkosten für normenkonformes Verhalten, sind nicht abbildbar. Darüber hinaus wird die wechselseitige Abhängigkeit der Akteure ausschließlich durch Zwänge vermittelt (Esser 1999a, S. 235 f., Matiaske 1999, S. 96). Auch dieses Menschenbild erscheint folglich ein unangemessenes Modell sozialer Akteure zu sein.

Eine frühe Form des Homo Socio-Oeconomicus ist REMM, der findige (resourceful),

⁵⁸ Siehe Seite 73 ff.

bewertende (evaluating) und maximierende Menschentyp, den Meckling (1976) vorstellt. In einer Weiterentwicklung ergänzt Lindenberg (1985, 1990a) zwei weitere Eigenschaften. Der Akteur des Typus RREEMM ist zusätzlich Restriktionen ausgesetzt,⁵⁹ und hegt Erwartungen. Die genannten Eigenschaften werden im Folgenden erläutert.

Im Gegensatz zu den beiden zuvor genannten Modellen sind die Handlungsoptionen eines Menschen im Fall des Homo Socio-Oeconomicus nicht nur auf extern vorgegebene Alternativen beschränkt oder durch Normen determiniert. Menschen agieren dem RREEMM-Modell zufolge vielmehr findig und kreativ; sie sind in der Lage, Handlungsalternativen zu erschaffen und sich strategisch zu verhalten. Dies impliziert, dass sie bewusst mit anderen Akteuren interagieren. Matiaske (2004a, S. 6) betrachtet die Findigkeit als die zentrale und neuartige Eigenschaft des Homo Socio-Oeconomicus und weist darauf hin, dass dies keinesfalls mit Opportunismus gleichzusetzen ist, da die Findigkeit Handlungsalternativen nicht ausschließt, die explizit die Handlungsweisen des oder der Anderen berücksichtigen. In diesem Modell reagiert der Mensch somit auf seine soziale Umwelt.

Wie im Modell des Homo Oeconomicus ist der Mensch diesem Typus zufolge Knappheiten ausgesetzt. Esser (1999a, S. 219 f.) unterscheidet zwei Formen von Restriktionen. Neben der Knappheit von natürlichen Ressourcen, Zeit und psychischen und physischen menschlichen Kapazitäten, die er als natürliche Restriktionen bezeichnet, verweist er auf soziale Restriktionen. Diese bestehen in Form lang- und kurzfristiger sozialer Regeln, also Verfassungen, Normen und soziale Konventionen und beschränken menschliches Handeln, da sie den Wert beziehungsweise die Bewertung von Handlungsalternativen beeinflussen. Anders als im Fall des Homo Oeconomicus, aber analog zum Typ des Homo Sociologicus hegt der Mensch dem Homo Socio-Oeconomicus-Modell zufolge Erwartungen, die ihn über Handlungsfolgen im Rahmen der gegebenen Restriktionen informieren (Esser 1999a, S. 224).⁶⁰ Er bildet Erwartungen als subjektive Kausalhypothesen über Vorgänge und Zusammenhänge.

Das Pendant zu den Erwartungen sind Bewertungen. Diese stellen emotionale Einschätzungen von potentiellen Handlungsfolgen dar (Esser 1999a, S. 225). Das Modell des Homo Socio-Oeconomicus erfordert eine Spezifizierung des Nutzenkonzepts. Eine Möglichkeit stellt die von Lindenberg (1996) propagierte Heuristik der sozialen Produktionsfunktion dar, die von zwei universellen Oberzielen, physischem Wohlbefinden und sozialer Anerkennung, ausgeht und diese durch hierarchisch gestaffelte Produktionsfunktionen konkretisiert. Matiaske (1999, S. 124) kritisiert diesen Ansatz, da auch die Auswahl der obersten Ziele zu begründen ist, eine strikte Trennung zwischen Zweck und Mittel nicht aufrechtzuerhalten ist und da auch Zielsetzungen auf einer Ebene instrumentell verknüpft sein können. Er schlägt stattdessen vor, das Nutzenkonzept motivationstheoretisch zu

⁵⁹ Ressourcenknappheit ist bei Meckling impliziert.

⁶⁰ Im Rahmen der Logik der Situation werden typische Muster solcher subjektiven Erwartungen modelliert.

fundieren und kontextabhängig zu bestimmen (Matiaske 1999, S. 125 f.).

Ansatzpunkte zur Identifikation relevanter Bedürfnisse liefern beispielsweise Inhaltstheorien der Motivation, wie die von McClelland (1961, 1971).⁶¹ Die subjektive Bewertung von Handlungsalternativen hängt Verplanken und Holland (2002, S. 435) zufolge von Werten oder Motiven ab, für die die Handlungsfolgen relevant sind.⁶² Motive oder Bedürfnisse repräsentieren „an internal energy force that directs behavior toward actions that permit the satisfaction and release of the need itself“ (Steel und König 2006, S. 895). Kehr (2004b, S. 481) konstatiert, „explicit motives are identical with values“, woraus folgt, dass der subjektive Wert von Handlungsfolgen mittels der individuellen Motivstärke bestimmt werden kann (Steel und König 2006, S. 896).⁶³

Ob sich Individuen hinsichtlich ihrer Bewertungen unterscheiden, ist eine Frage, die von Ökonomen und Psychologen bisweilen unterschiedlich beantwortet wird. Die klassische Position der Ökonomen lässt sich mit dem Aufsatztitel von Stigler und Becker (1977) zusammenfassen: „de gustibus non est disputandum“. Über Geschmack, oder anders formuliert, über Präferenzen, zu streiten sei im Rahmen einer ökonomischen Theorie nicht sinnvoll, da „tastes neither change capriciously nor differ importantly between people“, so dass „no significant behavior has been illuminated by assumptions of differences in tastes“, so Stigler und Becker (1977, S. 76 und 89). Neuerdings fließen zunehmend psychologische Erkenntnisse in ökonomische Arbeiten ein, und Ökonomen erkennen an, dass sich Menschen hinsichtlich ihrer Bewertungen unterscheiden und dass unterschiedliche Präferenzen einen signifikanten Erklärungsbeitrag für individuelles Handeln liefern (Caplan 2003, S. 392). So zeigen Bowles et al. (2001, S. 157), dass „individual differences in personality account for substantial differences in earnings“, konstatieren aber, dass „the study of behavioral and personality traits as earnings determinants is in its infancy“ (Bowles et al. 2001, S. 158).⁶⁴ Die Einführung individuell unterschiedlicher Präferenzen führt allerdings möglicherweise zu tautologischen Aussagen oder erscheint als „ad hoc arguments that dis-

⁶¹ Zentrale Bedürfnisse oder Motive, die menschliches Handeln im Arbeitskontext leiten, sind McClelland (1961) zufolge das Leistungsmotiv (need for achievement), das Zugehörigkeitsmotiv (need for affiliation) und das Dominanz- oder Machtmotiv (need for dominance). Detaillierte Überlegungen zum Inhalt und zur Relevanz dieser Motive in Bezug auf Nachwuchsführungskräfte werden im Rahmen der Modellspezifikation im Kapitel 4.2, Seite 134 ff. beschrieben.

⁶² Vergleiche auch Feather (1982, 1992), Verplanken und Svenson (1997).

⁶³ Zu den Begriffen Bedürfnis und Wert sei Folgendes angemerkt. Latham und Pinder (2005, S. 491) differenzieren zwischen Bedürfnissen und Werten: „Values are similar to needs in their capacity to arouse, direct, and sustain behavior. Whereas needs are inborn, values are acquired through cognition and experience. Values are a step closer to action than needs.“ Kehr (2004a, S. 316) unterscheidet hingegen zwischen impliziten und expliziten Motiven und charakterisiert implizite Motive als unbewusste, früh im Leben entwickelte Motive, wohingegen explizite Motive bewusste Zuschreibungen zum eigenen Verhalten sind, die durch soziale Ansprüche und normativen Druck beeinflusst werden.

⁶⁴ Dafür, dass sich die Ökonomie der Betrachtung individuell unterschiedlicher Präferenzen widmet, liefert auch der populäre Zweig der Behavioral Economics Indizien. Fischbacher und Gächter (2006, S. 13) untersuchen experimentell Präferenzen zur Kooperation und resümieren, „we find a considerable degree of heterogeneity in people’s contribution preferences“; vergleiche dazu auch Camerer (2003).

guise analytical failures“ (Stigler und Becker 1977, S. 89). Dem entgegnet Caplan (2003, S. 392), „preference-based explanations ceased to be a scientific 'blank check' once they are constrained by a detailed body of empirical findings about human personality“.

Schließlich folgt der Homo Socio-Oeconomicus dem Maximierungsprinzip, das heißt, er optimiert die Kombination aus Erwartungen und Bewertungen. Insofern die Erwartungen die externen Bedingungen der Umwelt erfassen und die Bewertungen die Merkmale der Person berücksichtigen, entspricht diese Modellierung der Lewinschen Formel des menschlichen Verhaltens. Das Prinzip, nach dem der Homo Socio-Oeconomicus maximiert, wird von der Wert-Erwartungs-Theorie abgebildet.

Die **Wert-Erwartungs-Theorie** ist eine allgemeine Handlungstheorie, deren Ursprünge, Weiterentwicklungen und Anwendungen interdisziplinär sind (Steel und König 2006, S. 893, Matiaske 1999, S. 105, Esser 1999b, S. 248).⁶⁵ Sie bildet den nomologischen Kern des Erklärungsmodells und beschreibt die Logik der Selektion, also die Mikro-Mikro-Verbindung.

Folgende Annahmen liegen dieser „psychologisch orientierten ökonomischen Entscheidungstheorie“ (Staehle 1999, S. 231) zugrunde. Die Wert-Erwartungs-Theorie interpretiert jede Handlung als Selektion, die bestimmte Konsequenzen nach sich zieht.⁶⁶ Diese Folgen treten mit unterschiedlicher Wahrscheinlichkeit ein. Akteure evaluieren verschiedene Handlungsoptionen, indem sie die bewerteten Handlungsfolgen gewichten, das heißt, ihnen Eintrittswahrscheinlichkeiten zuordnen. Sie entscheiden sich für die Alternative, für die die gewichtete Bewertung relativ zu den anderen Optionen maximal ist (Steel und König 2006, S. 893, Esser 1999b, S. 248). Vroom (1964, S. 18) konstatiert, „the force on a person to perform an act is a monotonically increasing function of the algebraic sum of the products of the valences of all outcomes and the strength of his expectancies that the act will be followed by the attainment of these outcomes“. Dieser Zusammenhang lässt sich in Anlehnung an Matiaske (1999, S. 105) wie folgt zusammenfassen.

$$X_k = \sum_{j=1}^m p_{k,i} V_i \rightarrow \max! \quad (3.1)$$

X_k bezeichnet die motivationale Kraft (Vroom 1964) oder, im Vorgriff auf die tauschtheoretische Diktion Colemans, das Interesse eines Akteurs an einer Handlungsalternative k . Das Interesse hängt von der Bewertung oder Valenz einer Handlungsfolge V_i und der Er-

⁶⁵ In einem kurzen theoriehistorischen Abriss zeigt Esser (1999b, S. 249 f.) auf, dass die Wurzeln der Wert-Erwartungs-Theorie in der Perspektive des Handelns als Entscheidungsfindung liegen. John von Neumann und Oskar Morgenstern gehören zu den Wegbereitern. Eine wesentliche Weiterentwicklung geht zurück auf Thornton C. Fry, erwähnt in L. J. Savage (1954), der Wahrscheinlichkeiten und Bewertungen nicht als objektive, sondern als subjektive Größen interpretiert (Esser 1999b, S. 250).

⁶⁶ Dieser Interpretation liegt die Vorstellung zugrunde, dass es in jeder Situation eine alternative Handlungsmöglichkeit gibt, die unter Umständen darin besteht, gar nicht zu handeln.

wartung oder Eintrittswahrscheinlichkeit $p_{k,i}$ ab, die multiplikativ verknüpft werden. Ein Akteur wählt demnach diejenige Handlungsalternative, für die sein Interesse am größten ist.

Die Wert-Erwartungs-Theorie liefert eine kausale Erklärung des Handelns, konkret der Wahl einer Handlungsalternative.⁶⁷ Dazu ist zunächst der Satz von Handlungsoptionen zu bestimmen, wobei im Rahmen der Modellierung typische und relevante Alternativen zu identifizieren sind.⁶⁸ Weiterhin sind die aus den Alternativen resultierenden Folgen zu erfassen. Die vom Akteur erwarteten Folgen bilden den Ergebnisraum. Akteure bewerten Handlungsfolgen positiv, negativ oder neutral, wobei die Nutzeneinschätzung der Akteure von objektiven Werten abweichen kann (Esser 1999b, S. 253). Wie bereits im Kontext des Menschenbilds diskutiert, ist davon auszugehen, dass die Nutzeneinschätzung von den individuellen Bedürfnissen oder Motiven abhängt. Feather (1995) zeigt empirisch, dass die Bewertung von Handlungsalternativen systematisch mit korrespondierenden Motiven korreliert.

Erwartungen verbinden Handlungsalternativen mit den bewerteten Folgen. Sie stellen Wissen über Eintrittswahrscheinlichkeiten gewisser Ereignisse als Folge eines bestimmten Handelns dar. Vroom (1964, S. 17) definiert Erwartung als „a momentary belief concerning the likelihood that a particular act will be followed by a particular outcome“. Auch hier zählen subjektive Erwartungen, die von objektiven Eintrittswahrscheinlichkeiten divergieren können.⁶⁹ Die Erwartungen beschreiben kausales Wissen der Akteure über die Kontrolle von Alternativen und über die Wirksamkeit der Möglichkeiten für die Erreichung der verschiedenen Folgen (Esser 1999b, S. 255 f.).

Ob Motive handlungsrelevant werden, hängt somit von der subjektiven Erwartung ab, dass das Bedürfnis in einer entsprechenden Situation befriedigt werden kann. Steel und König (2006, S. 896) führen aus, „need intensity can be influenced by external cues, described as press ... press occurs when we encounter situations that we expect have a good chance of soon satisfying a need, and, consequently, the salience and intensity of that

⁶⁷ In der Terminologie des deduktiv-nomologischen Erklärungsschemas bedeutet dies, dass das Handeln das Explanandum darstellt. Erwartungen und Bewertungen bilden die Randbedingungen, und die nomologische Aussage besteht einerseits aus einer Regel für die Bildung der Nutzenerwartungsgewichte und andererseits aus einer Regel für die Wahl der Alternative (Esser 1999b, S. 249).

⁶⁸ Die Alternativen müssen sich wechselseitig ausschließen.

⁶⁹ Man unterscheidet vier verschiedene Fälle der Erwartungen: Sicherheit, Risiko, Unsicherheit und Ambiguität. Im ersten Fall hat der Akteur keinerlei Zweifel über den Eintritt einer Handlungsfolge, die Wahrscheinlichkeit beträgt entweder 1 oder 0. Ist das Eintreten eines Ereignisses risikobehaftet, liegt die Wahrscheinlichkeit zwischen 0 und 1, kann aber präzise bestimmt werden. Während Unsicherheit eine Situation kennzeichnet, die der Akteur in keinerlei Weise einschätzen kann, charakterisiert Ambiguität die Grauzone zwischen perfekter Information (Risiko und Sicherheit) und vollständiger Unsicherheit. Im Fall der Ambiguität sind die Second Order Probabilities entscheidend, das heißt, die Erwartungen über Erwartungen. Akteure setzen in einem solchen Fall Ankerpunkte; dies geschieht durch den Rückgriff auf eigene Erfahrungen, durch Interpretation signifikanter Symbole oder durch die Suche nach Informationen zur genaueren Definition der Situation (Esser 1999b, S. 290 f.).

need become accute“. Folglich beeinflusst die Beurteilung relevanter Kontextfaktoren die subjektive Erwartung (Steel und König 2006, S. 893). Kehr (2004b, S. 484) betont, dass erst die wahrgenommene Fähigkeit ein Motiv in ein explizites Ziel verwandelt: „behavioral significance is achieved through liaisons between perceived abilities and explicit motives“. Erachtet es eine Person in einer spezifischen Situation als unmöglich, ein Bedürfnis zu befriedigen, wird sie sich nicht darum bemühen (Kehr 2004b, S. 484).

Aus den Alternativen, Erwartungen und Bewertungen lässt sich nun ableiten, welche Handlung der Akteur vollzieht. Die Selektion folgt dem Maximierungsprinzip. Der Akteur wählt die Alternative, für die das Wert-Erwartungs-Gewicht, das Produkt aus Wert und Eintrittswahrscheinlichkeit der Handlungsfolge, maximal ist (Steel und König 2006, S. 893, Vroom 1964, S. 18). Daraus folgt, „need intensity appears analogous to utility ... in the same way we pursue actions that most reduce our strongest needs, we also pursue actions that provide the most utility“ (Steel und König 2006, S. 896).

An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass die einfache Wert-Erwartungs-Theorie in zwei Richtungen erweiterbar ist. Einerseits lassen sich komplexere kognitionspsychologische Ansätze, wie beispielsweise die Prospect Theory (Kahnemann und Tversky 1979), integrieren. Diese gehen von subjektiven Bewertungen, die von Referenzpunkten und einer nicht-linearen, im Bereich der Verluste steiler verlaufenden subjektiven Wertefunktion abhängen, sowie von subjektiven Wahrscheinlichkeiten aus. Andererseits können differenziertere Rationalitäts- und Handlungskonzepte berücksichtigt werden, wie sie beispielsweise Esser (1996), Boudon (1988), Weber (1980) und Simon (1957) vorschlagen.⁷⁰ In Anlehnung an Max Weber werden vier Typen des Handelns unterschieden. Neben dem zweckrationalen Handeln, von dem der Ökonom in der Regel ausgeht, gibt es das wertrationale, das affektuelle und das traditionale Handeln. Im erstgenannten Fall wägt der Akteur Zweck, Mittel und Nebenfolgen einer Handlung rational ab. Die Folgen spielen hingegen beim wertrationalen Agieren keine Rolle; es ist der bewusste Glaube an den unbedingten Eigenwert einer Handlung, der das Kalkül bestimmt. Affektuelles Handeln ist durch die aktuelle Gefühlslage geprägt. Das traditionale Handeln ist reaktiv, da keine Selektion zwischen Handlungsalternativen stattfindet. Der Akteur reagiert aufgrund eingelebter Gewohnheit (Esser 1999b, S. 225). Primäres Differenzierungsmerkmal zwischen den vier Handlungstypen ist der Grad der benötigten Informationsbeschaffungs- und -verarbeitungskapazität. Diese stehen nicht grundsätzlich im Widerspruch mit der Annahme zweckrationalen Verhaltens. Unterstellt man, dass beide Prozesse Aufwand verursachen, erscheint es in manchen Situationen beispielsweise durchaus rational, auf eine komplizierte Entscheidungsfindung zu verzichten und gewohnheitsmäßig zu handeln. Dies impliziert, dass die Zweckrationalität die oberste Handlungsprämisse darstellt (Esser

⁷⁰ Für eine ausführlichere Diskussion insbesondere der Begriffe der verorteten und habituellen Rationalität in Anlehnung an Boudon (1988) und der Konzepte der Frames und Habits, die Esser (1996) einführt, vergleiche Matiaske (1999, S. 107–120).

1999b, S. 238).⁷¹ Allerdings führt die Integration unterschiedlicher Handlungsmodi selbst unter der Prämisse, dass sich Akteure letztlich zweckrational verhalten, zu einer vielfach komplexeren Modellierung, da sie Informationen über den Wissensstand, die Informationsverarbeitungskapazität und über relevante Situationsmerkmale, die die Entscheidung beeinflussen, erfordern.

Daher plädiert Coleman (1990, S. 19) für einfache, auf rationale Nutzenmaximierung ausgerichtete Verhaltensannahmen: „For a social theory made up of three components - a macro-to-micro component, an individual-action component, and a micro-to-macro component - it is especially important that the individual-action component remains simple“. Die Wert-Erwartungs-Theorie erfüllt diese Anforderungen, da sie allgemein ist und die Situation auf einfache Weise modelliert (Matiaske 1999, S. 107).

Darüber hinaus sprechen Kappelhoff (1993, S. 33) zufolge „die guten Anschlussmöglichkeiten an Theorien ökonomischen Tauschs“ für die Nutzung eines rationalen Handlungsmodells zur Erklärung sozialen Tauschs. Die hier beschriebenen Verhaltensannahmen gewährleisten, dass das Sozialkapitalmodell auch in Richtung der Mentoring- und Sozialisationsforschung anschlussfähig ist, insofern diese ebenfalls auf Rational-Choice-Überlegungen rekurrieren (Ashford und Black 1996, Morrison 1993b, Miller und Jablin 1991). Dass der Mensch gemäß des Homo Socio-Oeconomicus-Modells sensitiv gegenüber Normen und sozialen Konventionen ist, erscheint im Kontext dieser Arbeit relevant, da diese sozialen Restriktionen insbesondere in der Einstiegsphase in ein Unternehmen handlungsrelevant sind (Klein und Weaver 2000, S. 47).⁷²

Für die Annahme, dass Akteure bewusst und gezielt Sozialkapital aufbauen und einsetzen, um ihren individuellen Nutzen zu mehren (Lin 2001b, S. 25, Coleman 1990), gibt es darüber hinaus auch empirische Gründe. Araujo und Easton (1999, S. 82) folgern aus empirischen Studien von Krackhardt (1992) und Lazega und Lebeaux (1995), „focal actors drew selectively on their social capital by using different social networks for different purposes and were concerned about limiting the negative effects of leveraging that social capital“. Auch Degenne et al. (2004, S. 72) schließen aus Studien zu Netzwerken von Berufstätigen, dass die Annahme utilitaristischen Verhaltens adäquat ist. Dies gilt ebenso für die spezifischen Beziehungen zwischen Mentoren und Mentees, wie beispielsweise Ragins

⁷¹ Übereinstimmend mit diesen Überlegungen erweitert Coleman (1990, S. 932–949) im letzten Kapitel seines Werks das Handlungskonzept der Nutzenmaximierung, indem er ein Konzept der natürlichen Personen präsentiert, das dem eines korporativen Akteurs entspricht. Natürliche Personen verfügen über eine interne Handlungsstruktur, die aus verschiedenen „Akteuren“ besteht. „The internal system of action is based on a constitution constructed by the actor, in which various actors have rights, resources, and interests, as perceived by the actor. The actor will thus appear sometimes to be acting in his own interests, sometimes in the interests of particular others, and sometimes to be guided by a norm concerning what is right or wrong.“ (Coleman 1990, S. 949) Handlungsmaxime ist nicht die kurzfristige Optimierung, sondern die Maximierung der „viability“, der Überlebensfähigkeit, die weiterhin im Einklang mit dem Prinzip der Zweckrationalität steht (Coleman 1990, S. 949).

⁷² Vergleiche dazu auch Kammeyer-Mueller und Wanberg (2003), Chatman (1991) und Van Maanen und Schein (1979).

und Scandura (1999), Aryee et al. (1996) und Olian et al. (1988) aufzeigen.

Mit dem Homo Socio-Oeconomicus und der Wert-Erwartungs-Theorie werden die ersten beiden Erklärungsschritte im allgemeinen Basismodell festgelegt. Das Menschenbild determiniert die Logik der Situation. Es verweist auf natürliche Beschränkungen (Ressourcen, Zeit und menschliche Kapazitäten) und soziale Restriktionen (soziale Normen, Regeln und formelle Strukturen) als relevante Situationsmerkmale, die die Handlungsalternativen der Akteure sowie die subjektiv wahrgenommenen Eintrittswahrscheinlichkeiten beeinflussen. Der subjektive Wert der Handlungsalternativen wird darüber hinaus durch die individuellen Motive oder Bedürfnisse der Akteure bestimmt. Die Annahme der Findigkeit impliziert, dass Institutionen das Handeln der Organisationsmitglieder nicht vollständig determinieren, sondern dass Akteure im Rahmen ihrer Möglichkeiten strategisch agieren und stellt so einen Mittelweg zwischen den von Granovetter (1985) kritisierten über- und untersozialisierten Ansätzen dar. Die Wert-Erwartungs-Theorie modelliert den zweiten Erklärungsschritt, die Logik der Selektion. Gemäß der einfachen Regel, dass Akteure die Handlungsalternative wählen, die den größten Nutzen verspricht, wird individuelles Handeln in Abhängigkeit von subjektiven Präferenzen modelliert. Die Verhaltensannahmen bilden Axiome des Sozialkapitalmodells. Das bedeutet, dass ihre Gültigkeit angenommen wird und sie nicht einer empirischen Prüfung unterzogen werden. Ziel ist es folglich nicht, das individuelle Verhalten der Akteure zu erklären, sondern vielmehr aus den Verhaltensannahmen und den zu identifizierenden Randbedingungen Aussagen über die Sozialkapitalbildung der Akteure zu treffen.

Im nächsten Schritt wird daher der dritte Erklärungsschritt, die Logik der Aggregation, mit Hilfe der sozio-ökonomischen Tauschtheorie Colemans beschrieben. Das Zusammenwirken individueller Handlungen bildet die Grundlage für die Sozialkapitalbildung und stellt somit das zentrale Explanandum im Sozialkapitalmodell dar.

3.2.2 Sozialkapital und Ressourcentausch - Ein Basismodell

Grundlage des zu entwickelnden Sozialkapitalmodells ist die sozio-ökonomische Tauschtheorie. Coleman selbst erklärt jedoch nicht, warum Akteure in Sozialkapital investieren, sondern umgeht das Problem, indem er annimmt, dass Sozialkapital als „by-product of activities engaged in for other purposes“ (Coleman 1990, S. 312) entsteht, wie Field (2003, S. 25) kritisiert. Coleman (1990, S. 313) ergänzt zwar, „there are, however, forms of social capital which are the direct result of investment by actors who have the aim of receiving a return on their investment“. Diesen Ansatz führt er selbst jedoch nicht weiter, da sein Erkenntnisinteresse nicht darin besteht, die Sozialkapitalentstehung, sondern allgemein die Funktionsweise sozialer Systeme zu erklären. Daher gilt es im Folgenden, die Tauschtheorie für die Erklärung der Sozialkapitalbildung nutzbar zu machen. Die Ausführungen sind so gegliedert, dass zunächst jeweils die tauschtheoretischen Überlegungen Colemans

und gegebenenfalls in der Literatur diskutierte Weiterentwicklungen oder Modifikationen rezipiert werden. In einem zweiten Schritt werden diese dann auf die Sozialkapitalbildung übertragen.

Ausgangspunkt der sozio-ökonomischen Tauschtheorie ist ein soziales Handlungssystem, das Coleman (1990) anhand von vier Elementen - Akteuren, Ereignissen, Interessen und Kontrolle - modelliert. Das Konzept sozialer **Akteure** umfasst sowohl Individuen als auch kollektive und korporative Akteure (Matiaske 1999, S. 163), die rational ihre Eigeninteressen verfolgen. Rational handelt ein Akteur, wenn er bei gegebenem Budget seine Ressourcen proportional zur Stärke seines Interesses einsetzt (Kappelhoff 1993, S. 105). Dies entspricht den zuvor beschriebenen Verhaltensannahmen (siehe Abschnitt 3.2.1, Seite 95 ff.).

Ressourcen sind „things over which [actors, A.I.] have control and in which they have some interest“ (Coleman 1990, S. 28). Coleman (1990, S. 28) wählt einen weiten Ressourcenbegriff, der Dinge, Leistungen, Informationen und Ereignisse, die potentiell Nutzen stiften, umfasst. Ressourcen lassen sich nach dem Grad der Teilbarkeit, Veräußerbarkeit, Aufbewahrungsmöglichkeit, Transferierbarkeit sowie der Verursachung externer Effekte unterscheiden. Die prototypische Ressource, die der formalen Modellierung zugrundeliegt, weist Eigenschaften eines privaten Gutes auf (Coleman 1990, S. 667).

Verbindende Elemente zwischen Akteuren und Ressourcen und damit auch zwischen Akteuren untereinander sind Interessen und Kontrolle. Der Beitrag einer Ressource zur Befriedigung der Bedürfnisse eines Akteurs, also ihr Nutzen, determiniert das **Interesse** des Akteurs an einer Ressource. Je stärker eine Ressource dazu beiträgt, die Bedürfnisse des Akteurs zu erfüllen, desto größer ist sein Interesse daran. Coleman (1990, S. 28 f.) verweist auf die lange Historie des Begriffs Interesse, ohne ihn zu definieren. An anderer Stelle beschreibt er die Funktion des Interesses folgendermaßen: „Interests indicate the levels of satisfaction contingent on the outcomes of certain events or control of certain resources“ (Coleman 1990, S. 509).⁷³ Matiaske (1999, S. 120) weist darauf hin, dass eine inhaltliche Ausgestaltung des Interessenbegriffs für eine theoretische Erklärung sozialen Tauschs notwendig ist, insbesondere, wenn nicht davon auszugehen ist, dass Geld die einzig interessante Ressource ist. Ein motivationstheoretischer Ansatz für eine solche Konkretisierung des Nutzenbegriffs, der an zentralen Bedürfnissen oder Zielen der Akteure ansetzt, wurde bereits im Kontext des Homo Socio-Oeconomicus (Seite 94 f.) diskutiert.

Über **Kontrolle** verfügt ein Akteur dann, wenn er mit Handlungs- und Verfügungsrechten bezüglich eines Ereignisses oder einer Ressource ausgestattet ist (Matiaske 1999, S. 164). Es handelt sich um Rechte der Nutzung, der Aneignung von Erträgen und der Übereignung. Coleman (1990, S. 50) zufolge verfügt ein Akteur dann über ein Recht, eine

⁷³ Im Rahmen der Formalisierung des Modells bildet er Interesse als Cobb-Douglas Nutzenfunktion ab (Coleman 1990, S. 647).

Handlung auszuführen oder ausführen zu lassen, wenn „all who are effected by exercise of that right accept the action without dispute“. Rechte existieren damit zwar nicht objektiv, setzen aber eine intersubjektive Übereinstimmung voraus. Ob ein Akteur ein Recht beanspruchen kann, hängt von seiner Macht und der Anerkennung des Rechts durch andere ab. Damit prägt Coleman einen strikt relationalen Rechtebegriff. Sowohl formelle als auch informelle Normen bilden die Grundlage für Rechte. Im einfachsten Fall ist der Akteur alleiniger Inhaber des Verfügungsrechts über eine Ressource. In vielen Fällen aber existieren verschiedene Handlungsrechte in den Händen unterschiedlicher Akteure, die sich auf die gleiche Ressource beziehen. Daher schlägt Coleman (1990, S. 46) vor, dass das Tauschobjekt eher als Recht denn als Ressource zu konzipieren ist. Die Kontrolle über Ressourcen ermöglicht es dem Akteur zu handeln.

Drei Handlungstypen lassen sich unterscheiden. Akteure können erstens handeln, indem sie Kontrolle über Ressourcen ausüben, über die sie verfügen. Dieser Typus ist Coleman (1990, S. 32) zufolge sozial trivial, solange kein weiterer Akteur in diese Handlungen involviert ist. Zweiter Handlungstyp ist die unilaterale Übertragung von Kontrollrechten über Handlungen oder Ressourcen an einen anderen Akteur, um so den eigenen Nutzen zu steigern (Coleman 1990, S. 32). Die Übertragung von Handlungsrechten begründet ein Herrschaftsverhältnis, die Coleman (1990, S. 72 ff.) im Fall des einseitigen Transfers als konjunkte Autoritätsbeziehung kennzeichnet. Konjunkte Verhältnisse werden durch einen unilateralen Transfer, das heißt, ohne extrinsische Kompensation, von Handlungsrechten an einen anderen Akteur begründet. Ein rationaler Akteur tut dies, wenn er davon ausgeht, dass die Interessen des Empfängers weitgehend seinen Interessen entsprechen und ihm die Übertragung Vorteile bringt (Coleman 1990, S. 72). Auf diese Weise ist beispielsweise die Entstehung von Gewerkschaften zu erklären. Typische disjunkte Herrschaftsbeziehungen sind Arbeitsverhältnisse. Gegen eine extrinsische Kompensation überträgt ein Akteur einen Teil seiner Handlungsrechte, ohne dass er davon ausgeht, dass der Empfänger die Handlungsrechte zu seinem Nutzen einsetzt (Coleman 1990, S. 74). Drittens erlangen Akteure Kontrolle über neue, interessante Ressourcen durch den Tausch von Kontrollrechten über Ressourcen, die weniger interessant für sie sind (Kappelhoff 1993, S. 104).⁷⁴ Der soziale Tausch steht im Folgenden im Mittelpunkt der Betrachtung.⁷⁵

Im einfachsten Fall, der in Abbildung 3.4 in Anlehnung an Coleman (1990, S. 30) dargestellt wird, verfügt ein Akteur (Ego) über eine Ressource, die ihn weniger interessiert

⁷⁴ Willer (1992, S. 52) unterscheidet drei Situationen des Austauschs. Tausch findet statt, falls beiderseitig erwünschte Ressourcen übertragen werden. Als rationale Nutzenmaximierer tauschen Akteure die Kontrolle über Ressourcen, die für sie weniger interessant sind, gegen Kontrolle über Ressourcen, die für sie von größerem Interesse sind. Lehnen beide Parteien die Ressourcen ab, tritt ein Konflikt auf. Drittens entsteht Zwang, falls Ego von Alter eine erwünschte im Austausch für eine unerwünschte Handlung erhält. Die Bildung von Sozialkapital, so wie hier definiert, geht von einem Tausch aus.

⁷⁵ Von der Betrachtung unilateraler Transfers von Handlungen oder Ressourcen abstrahieren wir im Folgenden.

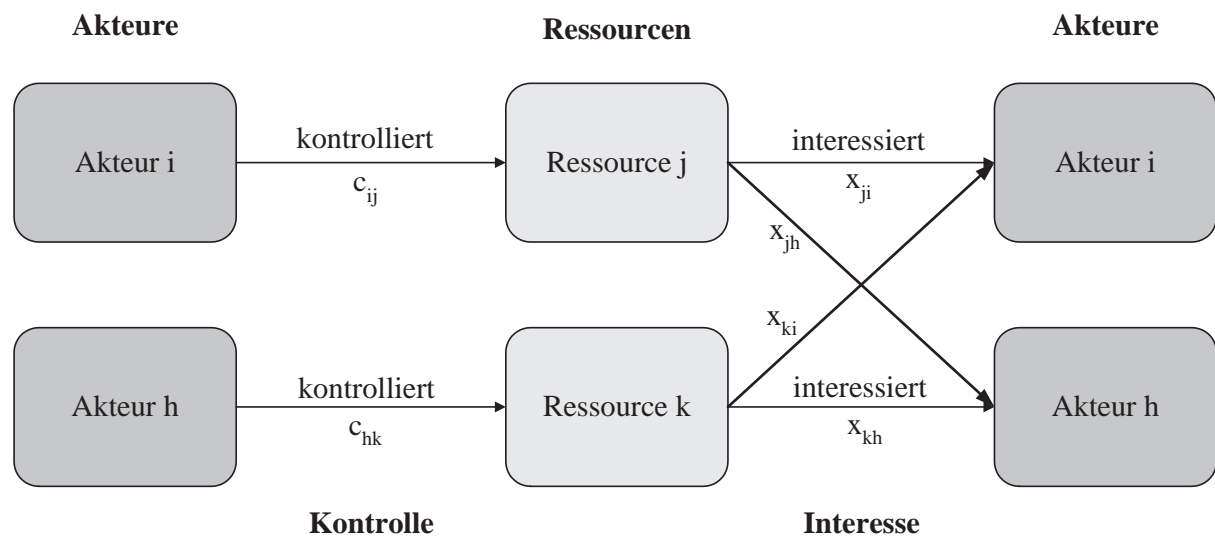


Abbildung 3.4: Ein minimales Tauschsystem

als eine andere Ressource, die von einem zweiten Akteur (Alter) kontrolliert wird. Alter wiederum hegt großes Interesse für die von Ego kontrollierte Ressource. Dieser Basisfall eines direkten Austauschs setzt voraus, dass „ein Anbieter auf einen Nachfrager trifft, dem er in gleicher Weise als Nachfrager seines Angebots gegenübersteht“ (Matiaske 2003, S. 297).

Als rationale Nutzenmaximierer sind beide Seiten an einer Verbesserung ihrer Situation durch den Tausch interessiert, jeder möchte seinen Kooperationsgewinn maximieren (Esser 2000, S. 318). Der Kooperationsgewinn ergibt sich aus dem Nutzen der erhaltenen Ressource und den Kosten, die der Tausch verursacht. Die Kosten umfassen einerseits den Wert der Ressourcen, die ein Akteur im Rahmen des Tauschs aufgibt und andererseits die Transaktionskosten, die für die Vorbereitung, Durchführung und Absicherung des Austauschs anfallen.⁷⁶

Coleman (1990, S. 667–718) entwickelt ein formelles Tauschmodell in Analogie zu einem ökonomischen Marktmodell, das es erlaubt, den Wert der Ressourcen beziehungsweise die Macht der Akteure in einem sozialen System zu quantifizieren.⁷⁷

⁷⁶ Coleman (1990, S. 29) betrachtet den Tausch als Teil einer umfassenderen Transaktion, die er wie folgt definiert: „Those transactions include not only what is normally thought of as exchange, but also a variety of other actions . . . [t]hese include bribes, threats, promises, and resource investments.“ Im Gegensatz dazu setzt Williamson (1990, S. 57) Tausch und Transaktion gleich, während Commons (1931, S. 652) den (physischen) Austausch von einer Transaktion, die die Art der Abwicklung bezeichnet, abgrenzt (siehe ebenso Kabst 2000, S. 57 ff.). Abgesehen von diesen Unterschieden ist festzuhalten, dass auch der Sozialtausch Transaktionskosten kennt.

⁷⁷ Für ausführlichere Darstellungen und empirische Anwendungen vergleiche Coleman (1990, S. 667–718), der das Modell anhand von Tauschhandlungen in einer Highschool-Klasse illustriert, Matiaske (1999, S. 209–266), der kollegiale Konsultationsbeziehungen in fünf Arbeitsgruppen mit dem Coleman-Modell analysiert und Laumann und Pappi (1973), die Entscheidungsprozesse in einer Gemeinde-Elite betrachten.

Die **Kontrollverteilung C** gibt an, welcher Akteur welche Ressourcen kontrolliert (Coleman 1990, S. 681). Analog dazu erfasst die **Interessenverteilung X**, inwiefern eine Ressource j von Interesse für einen Akteur i ist. Aus der Interessen- und Kontrollverteilung leitet die Tauschtheorie soziale Netzwerke als **Interessen- beziehungsweise Akteursverflechtungen** ab, da eine Verbindung zwischen zwei Akteuren als Interesse eines Akteurs an den Ressourcen, die ein anderer kontrolliert, interpretiert wird.⁷⁸ Genau genommen stellt die Interessenverflechtung ein potentielles Netzwerk dar, das aus aktiven und ruhenden Verbindungen besteht (Matiaske 1999, S. 171).

Kappelhoff (1993, S. 161 ff.) betrachtet die Interessenverflechtung daher als notwendige, aber nicht hinreichende Bedingung eines sozialen Tauschs und damit einer realisierten Netzwerkverbindung. Die hinreichende Bedingung für eine Tauschhandlung ist somit eine ungedeckte Nachfrage beziehungsweise ein Überschussangebot, da ein Akteur durchaus an einer Ressource interessiert sein kann, diese aber nicht nachfragt, da er sie selbst kontrolliert oder eine Ressource, die einen anderen Akteur interessiert, zwar kontrolliert, aber nicht tauscht, da er selbst in gleichem Maß oder stärker an der Kontrolle interessiert ist (Kappelhoff 1993, S. 164). Ein Tausch zwischen zwei Akteuren kommt nur dann zustande, wenn die gesamte im Tausch realisierbare Überschussnachfrage und das realisierbare Überschussangebot zwischen zwei Akteuren von Null verschieden sind. Die Tauschstruktur ergibt sich folglich aus dem maximal möglichen Ausmaß des Ressourcenflusses.

Esser (2000, S. 326) bezeichnet die Interessenverflechtung als Dependenzmatrix, die die Abhängigkeiten der Akteure untereinander abbildet. Da die Dependenzmatrix auch erfasst, inwiefern ein Akteur interessante Ressourcen bereits selbst kontrolliert, ist zwischen der Autonomie, also der Abhängigkeit von sich selbst, und der Abhängigkeit von anderen zu unterscheiden (Esser 2000, S. 327). Sozialer Tausch führt zu einer Auflösung oder zumindest zu einer Reduktion wechselseitiger Abhängigkeiten und erhöht die Autonomie der Akteure (Esser 2000, S. 328).

In gleicher Weise ist die **Ressourcenverflechtung W** zu ermitteln, die Verbindungen der Ressourcen untereinander darstellt.⁷⁹ Die Abbildung 3.5 illustriert die Interessen- und Kontrollmatrizen sowie die sich daraus ergebenden Akteurs- und Ressourcenverflechtungen zusammenfassend.

Für das Colemansche Basismodell gelten folgende Prämissen, die einen vollkommenen sozialen Markt skizzieren (Matiaske 1999, S. 212). Zunächst ist davon auszugehen, dass das

⁷⁸ Die Interessenverflechtung ergibt sich formal aus der Multiplikation der Kontrollmatrix mit der Interessenmatrix, also $\mathbf{Z} = \mathbf{C}\mathbf{X}$. Hat ein Akteur h Interesse an einer Ressource j , die von Akteur i kontrolliert wird, nimmt z_{ih} einen Wert größer Null an und zeigt so eine potentielle Verbindung zwischen Akteur i und Akteur h , oder anders ausgedrückt, die Abhängigkeit des Akteurs h von Akteur i , an.

⁷⁹ In Matrizenschreibweise ergibt sich \mathbf{W} aus der Multiplikation der Interessenmatrix mit der Kontrollmatrix, also $\mathbf{W} = \mathbf{X}\mathbf{C}$. Die Ressourcenverflechtung enthält Informationen darüber, ob ein Tauschsystem in Subsysteme zerfällt, also bestimmte Ressourcen nur gegeneinander getauscht werden.

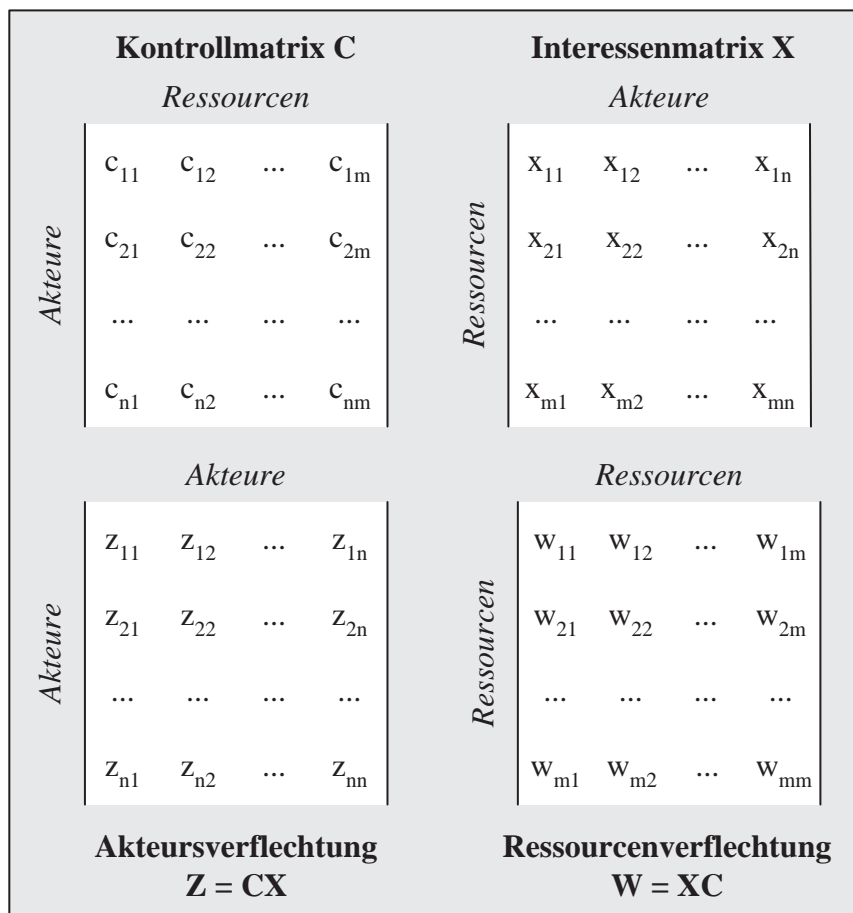


Abbildung 3.5: Kontrolle, Interessen, Akteurs- und Ressourcenverflechtungen

Tauschsystem geschlossen ist, das heißt, dass es alle Akteure, die Ressourcen kontrollieren ebenso wie alle Ressourcen, die von Interesse sind, erfasst (Kappelhoff 1993, S. 104). Analog zu der Prämisse der Homogenität in sachlicher, persönlicher, räumlicher und zeitlicher Hinsicht im ökonomischen Kontext gilt im Basismodell, dass jeder Akteur unbeschränkten Zugang zu allen anderen Akteuren hat (Matiaske 1999, S. 212). Die Abwesenheit eines allgemeinen Tauschmediums, wie zum Beispiel Geld, wird durch die Annahme vollständigen Vertrauens kompensiert. Auf diese Weise können Halbtransaktionen, hier also der Tausch von Ressourcen gegen eine soziale Gutschrift, modelliert werden (Matiaske 1999, S. 213).

Ausgehend von diesen Annahmen lassen sich die Macht eines Akteurs und der Wert einer Ressource ermitteln, wenn die Interessen- und Kontrollverteilungen bekannt sind. Die Macht eines Akteurs ist „a measure of the value within a system of the resources with which each actor begins (with that value itself deriving from the interests of other actors in those resources), and thus with the weight that the system applies to that actor’s interests in the aggregate satisfaction realized“ (Coleman 1990, S. 132 f.). Der Wert einer Ressource ergibt sich aus dem Interesse, das mächtige Akteure an dieser Ressource haben (Coleman 1990, S. 133). Somit entspricht die Macht eines Akteurs seiner im Tauschprozess bewerteten

Ressourcenausstattung (Matiaske 1999, S. 178). Den Unterschied zwischen dem Interesse eines Akteurs an einer Ressource und dem Wert der Ressource erklärt Coleman (1990, S. 133) wie folgt, „the value of a resource lies in what an actor who controls it can gain from exchanging it, and the interest a resource holds for an actor lies in the potential it has for affecting his satisfaction.“

Diese tauschtheoretischen Überlegungen sind nun auf die Entstehung von Sozialkapital zu übertragen. Den konzeptionellen Überlegungen zufolge entspricht das Sozialkapital den Ressourcen, die ein Akteur kontrolliert und die dieser gegen eine soziale Gutschrift einem anderem Akteur zur Verfügung stellt.

Die Bildung von sozialem Kapital setzt eine Akteursverflechtung zwischen zwei Akteuren voraus, also das Interesse eines Akteurs an einer Ressource, die ein anderer kontrolliert. Das Interesse des Akteurs entspricht dem subjektiven Nutzen, den der Interessent der Ressource zuschreibt. Ein Akteur, der kein Interesse an den Ressourcen anderer Akteure hat, weil ihn ein Ressourcenaustausch nicht besser stellen würde, wird folglich kein Sozialkapital generieren. Sind die Ressourcen anderer Akteure jedoch von so großem Interesse, dass er bereit ist, eine soziale Gutschrift auszustellen und damit in Zukunft auf einen Teil der eigenen Ressourcen zu verzichten, wird er Sozialkapital aufbauen. Das Interesse eines Akteurs an den Ressourcen anderer beeinflusst demzufolge das Ausmaß der Sozialkapitalbildung eines Akteurs. Es gilt:

Je größer das Interesse eines Akteurs an den Ressourcen anderer ist, desto umfangreicher ist ceteris paribus sein Sozialkapital.

Um reales Verhalten erklären zu können, ist Matiaske (1999, S. 120) zufolge „eine inhaltliche Ausgestaltung des Begriffs ... notwendig, weil das Handlungsprinzip der Maximierung eine Theorie der instrumentellen Rationalität formuliert, die eine Menge von Zielen, Zwecken oder Nutzen zur Voraussetzung hat“. Die Präzisierung des Interessenbegriffs ist bereits im Kapitel 3.2.1 (Seite 92 ff.) vorbereitet worden. Das individuelle Interesse der Nachwuchsführungskräfte an sozialem Kapital wird im Abschnitt 4.2 (Seite 134 ff.) ausgehend von motivationstheoretischen Überlegungen theoretisch deduziert.

Tauschprozesse führen in einem sozialen System zu einem Gleichgewichtszustand, der dadurch gekennzeichnet ist, dass weitere Tauschhandlungen für die Akteure nicht zu einer Verbesserung der eigenen Position führen würden (Matiaske 1999, S. 165). Sind die Interessen- und Kontrollverteilungen im Ausgangszustand des Systems bekannt, lässt sich der relative Wert einer Ressource im Gleichgewicht ermitteln (Coleman 1990, S. 684): Kennt man den relativen Ressourcenwert, kann man die Ressourcenmacht eines Akteurs bestimmen (Coleman 1990, S. 684), die äquivalent zu der im Tauschprozess bewerteten Ressourcenausstattung ist.

Die Macht eines Akteurs hängt dem Coleman-Modell zufolge nicht nur von seiner Kontrolle über Ressourcen, sondern auch von der Macht der Akteure ab, die sich für

seine Ressourcen interessieren (Matiaske 1999, S. 218). Anders als Emerson (1962) erfasst Coleman (1990, S. 684) also nicht nur die Ressourcen des Akteurs i und die Interessen des Akteurs h , sondern berücksichtigt darüber hinaus das Ausmaß der von Akteur h kontrollierten Ressourcen. Werden die Ressourcen eines Akteurs von mächtigen anderen nachgefragt, ist er *ceteris paribus* selbst mächtiger als jemand, dessen Ressourcen von Akteuren nachgefragt werden, die nur wenige wertvolle Ressourcen kontrollieren.

Unter den Bedingungen des Basismodells, also bei ungehindertem Zugang zu allen Akteuren und uneingeschränktem Vertrauen, entspricht die Ressourcenmacht eines Akteur im Gleichgewicht seinem Sozialkapital (Coleman 1990, S. 315). Anders ausgedrückt ist das ökonomische Kapital, also die Kontrolle über wertvolle Ressourcen, im tauschtheoretischen Basismodell identisch mit dem Sozialkapital, da es keinerlei Tauschbarrieren gibt (Matiaske 1999, S. 178). Ein Akteur kann somit auf Ressourcen anderer Akteure in dem Maß, in dem er selbst wertvolle Ressourcen kontrolliert, zugreifen. Andere Akteure sind bereit, ihm bis zu diesem Gegenwert eigene Ressourcen zur Verfügung zu stellen, weil sie eine entsprechende Kompensation erwarten. Tritt der Akteur in Vorleistung, kann er in Höhe seiner Ressourcenmacht Verpflichtungen auf Seiten der anderen Akteure schaffen.

Das tauschtheoretische Basismodell zeigt die Bedeutung der eigenen Ressourcenausstattung für den Aufbau von sozialem Kapital auf. Daher lässt sich, ausgehend von den vorangegangenen Überlegungen, folgender Zusammenhang formulieren.

Je mehr Ressourcen ein Akteur kontrolliert und je wertvoller diese Ressourcen sind, desto größer ist ceteris paribus sein Sozialkapital.

Im Folgenden werden Modellerweiterungen zur Lockerung der realitätsfernen Axiome des Basismodells und deren Implikationen diskutiert. Zunächst wird die Annahme der vollständigen Zugangsstruktur aufgegeben und betrachtet, inwiefern die sozialen Netzwerke den Sozialtausch konfigurieren. Im zweiten Schritt wird auf die Annahmen vollständigen Vertrauens verzichtet und analysiert, welche Bedeutung das Ausmaß an Vertrauen für den Sozialtausch hat. Darüber hinaus wird die Relevanz formeller Organisationsstrukturen für die Sozialkapitalbildung diskutiert.

3.2.3 Die Bedeutung sozialer Netzwerke

Gibt man die Annahme auf, dass alle Akteure unbeschränkten Zugang zueinander haben, rücken soziale Netzwerke in den Fokus der Betrachtung. „Es kommt also nicht mehr nur darauf an, über welche Ressourcen, sondern auch über welche Bezugs- und Absatzkanäle man verfügt“ (Matiaske 2003, S. 300). Die Struktur der sozialen Beziehungen determiniert demnach die Möglichkeiten, Ressourcen gemäß der Interessenverflechtungen zu tauschen und stellt somit eine zweite zu beachtende Bedingung dar.

Coleman (1990, S. 892) führt soziale Strukturen als Tauschbarrieren in das Handlungssystem ein, die bewirken, dass „certain pairs of goods are more or less capable of being exchanged or certain pairs of actors are more likely to engage in transactions“. Räumliche, zeitliche und soziale Distanzen verursachen Transaktionskosten, die die Effizienz des Austauschs vermindern (Coleman 1990, S. 729).⁸⁰ Diese Kosten definieren eine Zugangsstruktur, die sich auf die Interessensverflechtungen der Akteure auswirkt.⁸¹ Transaktionskosten verändern die Allokation im Gleichgewicht derart, dass sich Akteure, die Transaktionskosten tragen müssen, im Vergleich zu einer Tauschsituation ohne Reibungsverluste verschlechtern (Coleman 1990, S. 735).

Dieser Ansatz, soziale Strukturen in einem Tauschsystem zu berücksichtigen, ist vergleichsweise einfach zu realisieren, wird allerdings auch verschiedentlich kritisiert. Wie Coleman (1990, S. 735) selbst ausführt, „this extension of the system to include transaction costs between actors does not affect the interest each actor has in different resources“. Matiaske (1999, S. 244) kritisiert diesen Aspekt, da Transaktionskosten die Kontroll- und Interessenverteilungen und somit das Kalkül der Akteure nicht verändern. Darüber hinaus moniert er, dass Tauschhemmnisse als Effizienzverluste aus dem System abfließen, statt zu berücksichtigen, dass einige Akteure möglicherweise als Makler von Tauschbarrieren profitieren und die Transaktionskosten somit im System verbleiben (Matiaske 1999, S. 244). Jansen (2003, S.168) ergänzt, dass das Coleman-Modell die Relevanz alternativer Tauschmöglichkeiten nicht diskutiert.

Die soziale Netzwerkanalyse liefert verschiedene Ansätze, die Struktur eines Netzwerks beziehungsweise die Position eines Akteurs innerhalb eines Netzwerks zu beschreiben. Da im Rahmen dieser Arbeit die Perspektive des einzelnen Akteurs dominiert, wird hier primär die Position eines Akteurs betrachtet. Wie im Kapitel 2.1 (Seite 30 ff.) bereits diskutiert, schließen einige Sozialkapitalforscher von der Position eines Akteurs in einem Netzwerk beziehungsweise von der Konfiguration eines Netzwerks direkt auf das Sozialkapital. Hier ist zu analysieren, inwiefern strukturelle Aspekte den sozialen Tausch beeinflussen. Relevante Konzepte sind in diesem Zusammenhang Zentralitäts- und Prestigemaße, die die Prominenz von Akteuren in einem Netzwerk auf unterschiedliche Weise abbilden.⁸² Während Zentralitätsmaße die Beteiligung eines Akteurs an Beziehungen im Netzwerk erfassen und somit von ungerichteten Beziehungen ausgehen, bemessen Prestigemaße den Einfluss eines Akteurs anhand der auf ihn gerichteten Beziehungen (Wasserman und Faust 1997,

⁸⁰ Informationskosten und Kosten durch die Möglichkeit opportunistischen Verhaltens des Tauschpartners werden hier nicht berücksichtigt, da Coleman weiterhin von vollständigen Informationen und vollständigem Vertrauen ausgeht (Matiaske 1999, S. 240).

⁸¹ Coleman (1990, S. 732) geht davon aus, dass die Kosten des Austauschs für beide Seiten identisch sind.

⁸² Vergleiche für die folgenden Ausführungen Wasserman und Faust (1997, S. 169–219) und Jansen (2003, S. 127–162).

S. 169).⁸³ Innerhalb der Zentralitäts- und Prestigeindizes finden sich solche, die nur die direkten Beziehungen eines Akteurs erfassen und solche, die auch indirekte Beziehungen, also Kontakte der Kontaktpersonen, berücksichtigen.

Im einfachsten Fall werden die direkten Kontakte, die ein Akteur hat, gezählt. Die degree-basierte Zentralität erfasst, wie viele Alteri Ego auf direktem Wege erreichen kann. Die reflexive Beziehung eines Akteurs zu sich selbst bleibt unberücksichtigt. Im Fall ungerichteter Beziehungen ist es unerheblich, ob ein Kontakt von Alter zu Ego verläuft oder umgekehrt. Folglich gibt es nur ein degree-basiertes Zentralitätsmaß. Spielt die Richtung der Verbindung eine Rolle, unterscheidet man zwischen dem Außengrad (outdegree) und dem Innengrad (indegree) (Wasserman und Faust 1997, S. 174 f.). Der Außengrad entspricht der Anzahl der von Ego ausgehenden Beziehungen, während der Innengrad die empfangenen Wahlen, also die Anzahl der auf Ego zulaufenden Beziehungen, erfasst. Der Innengrad ist somit ein Prestigemaß, während der Außengrad ein Maß für die Expansion des Netzwerks eines Akteurs ist.⁸⁴

Die direkten Beziehungen eines Akteurs lassen sich somit als Zugangsstruktur interpretieren. Tausch entsteht zwischen zwei Akteuren, deren Interessen verflochten sind und die Zugang zueinander haben. Der Zentralitätsgrad berücksichtigt jedoch lediglich die lokale Zentralität eines Akteurs. Im nächsten Schritt ist zu überlegen, wie die globale Zentralität dargestellt und damit die indirekten Kontakte integriert werden können. Indirekte Kontakte stellen Verbindungen höherer Ordnung dar.⁸⁵

Wie bereits mit der Beschreibung der Ressourcenmacht der Akteure im Grundmodell angedeutet, spielen auch indirekte Beziehungen eine Rolle im sozialen Tausch. Coleman (1990, S. 730) weist darauf hin, dass die Macht eines Akteurs aus zwei Komponenten besteht, „the first term ... represents i 's power in direct exchanges, the second term is an increment or decrement to that due to exchanges at the first remove, and so on to the p th term of exchange at the $p - 1$ remove“. Die indirekten Kontakte beeinflussen die Tauschoptionen folglich in zwei mögliche Richtungen, wie die Abbildung 3.6 in Anlehnung an Cook et al. (1983) beziehungsweise Bonacich (1987, S. 1177) illustriert. Das Netzwerk umfasst drei verschiedene Positionen d , e und f .

Einerseits ist vorstellbar, dass es für einen Akteur vorteilhaft ist, wenn die Kontaktpersonen ihrerseits zahlreiche Verbindungen aufweisen. Dies erweist sich beispielsweise dann

⁸³ Die Unterscheidung zwischen ungerichteten und gerichteten Beziehungen bezieht sich auf die Frage, ob die Richtung der Beziehung eine Rolle spielt (Jansen 2003, S. 94). In ungerichteten Netzwerken wird lediglich erfasst, ob es eine Verbindung zwischen zwei Akteuren gibt. Gerichtete Beziehungen unterscheiden im Gegensatz dazu, ob eine Beziehung von Ego ausgeht oder auf Ego gerichtet ist.

⁸⁴ Um eine Vergleichbarkeit zwischen verschiedenen großen Netzwerken gewährleisten zu können, werden die degree-basierten Maße standardisiert, indem das jeweilige Degree-Maß durch $n - 1$ dividiert wird.

⁸⁵ Quadriert man die Adjazenzmatrix M , die angibt, ob eine Verbindung zwischen einem Akteur i und einem Akteur h besteht, erhält man die Kontakte der Kontakte, also die Anzahl der Wege von Akteur i zu Akteur j der Länge zwei. M^3 liefert die Verbindungen zwischen Akteuren der Länge drei und so weiter.

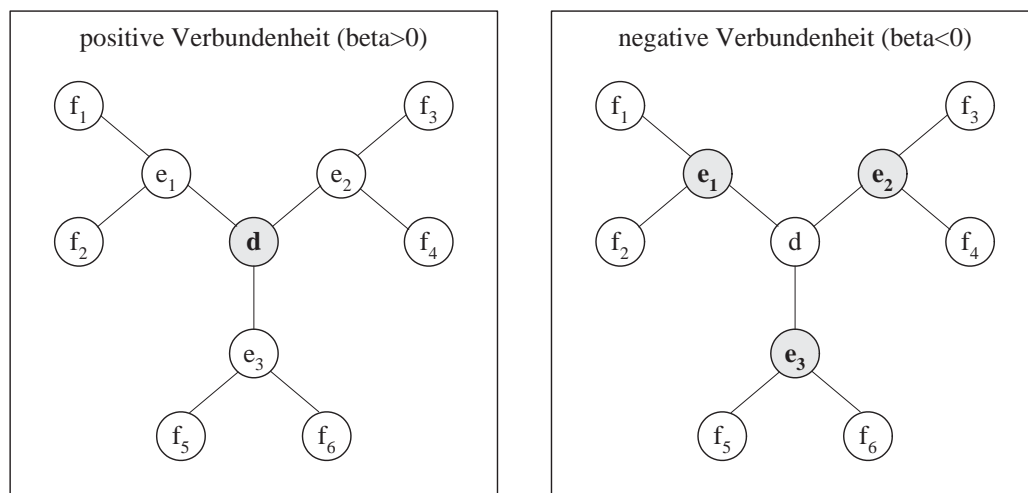


Abbildung 3.6: Bonacich-Zentralität bei positiver und negativer Verbundenheit

als günstig, wenn es darum geht, Informationen einzuholen oder zu verbreiten (Matiaske 1999, S. 180). Auch in Hierarchien erweisen sich die Akteure als mächtig, die Einfluss auf mächtige Andere haben. Cook und Emerson (1978, S. 725) sprechen in diesem Fall von positiver Verbundenheit der Tauschbeziehungen und meinen damit, dass der Austausch in einer Beziehung die Wahrscheinlichkeit des Tauschs in einer zweiten erhöht. Im Fall positiver Verbundenheit verfügt die Position d über die besten Tauschoptionen und damit über die größte Macht in diesem Netzwerk, da sie Zugang zu ebenfalls gut vernetzten Akteuren e_1 bis e_3 gewährt (siehe Abbildung 3.6). Dass die Akteure e ihrerseits mit den Akteuren f verbunden sind, erhöht die Macht von Position d .

Im Gegensatz dazu gilt für Situationen negativer Verbundenheit, dass eine Transaktion die Chancen auf eine zweite vermindert. In diesem Fall ist es günstig für einen Akteur i , wenn sein Kontakt keine weiteren Verbindungen aufweist und somit vollständig von i abhängig ist. Verfügt h seinerseits über viele Kontakte, schwinden die Chancen des Akteurs i , in einen Austausch mit h zu treten.⁸⁶ Während bei positiver Verbundenheit indirekte Beziehungen zu einer Machtzunahme führen, reduzieren indirekte Kontakte den Einfluss eines Akteurs im Fall negativer Verbundenheit. Hier gilt, je größer die Exklusivität der Verbindung von Ego zu Alter, desto größer ist Egos Einfluss, oder, anders ausgedrückt, „in bargaining situations, it is advantageous to be connected to those who have few options; power comes from being connected to those who are powerless“ (Bonacich 1987, S. 1171). Die Abbildung 3.6 macht den Unterschied zur Situation positiver Verbundenheit deutlich. Die Macht von einem Akteur auf der Position d wird dadurch gemindert, dass die direkten Kontakte auf den Positionen e alternative Tauschpartner (Positionen f) haben und somit

⁸⁶ Matiaske (1999, S. 182) interpretiert das Basismodell dahingehend, dass Coleman von der Unverbundenheit der Tauschbeziehungen ausgeht.

kein Akteur von ihm abhängig ist. Bei negativer Verbundenheit verfügen daher die Akteure auf den Positionen e über die besten Tauschoptionen, da die mit ihnen verbundenen Positionen f vollständig von ihnen abhängig sind. Dieser Gedanke findet sich auch bei Burt (1992), der die Nützlichkeit einer Maklerposition, die Verbindungen zu ansonsten unverbundenen Akteuren aufweist, mit seinem Konzept struktureller Löcher hervorhebt. Einen experimentellen Nachweis für die Überlegenheit der Positionen e im Fall negativer Verbundenheit liefern Cook und Emerson (1978).

Ein allgemeines Zentralitätsmaß, das in der Lage ist, beide Tauschsituationen zu berücksichtigen, entwickelt Bonacich (1987).

$$\begin{aligned} c(\alpha, \beta) &= \alpha \sum_{i=0}^{\infty} \beta^i M^{i+1} \cdot 1 \\ c(\alpha, \beta) &= \alpha(I - \beta M)^{-1} M u \end{aligned} \tag{3.2}$$

Die Matrix $M = m_{ih}$ bezeichnet die Adjazenzmatrix, die angibt, ob eine Verbindung zwischen den Akteuren i und h besteht,⁸⁷ und u ist ein Vektor mit den Elementen 1. Bonacich (1987) führt zwei Parameter ein, die die Zentralität eines Akteurs beeinflussen. α dient der Normierung und beeinflusst die Vektorlänge. Die Berücksichtigung indirekter Beziehungen erfolgt über den Faktor β . Die Größe des Faktors β bestimmt, in welchem Maß entfernte Kontakte berücksichtigt werden. β wird auch als Weglängenkorrektur bezeichnet, denn er bildet die Annahme ab, dass „der Einfluss eines Akteurs mit wachsender Weglänge geringer wird“ (Matiaske 1999, S. 234) oder dass Informationen über einen längeren Weg nicht vollständig übermittelt werden.

Bonacich (1987, S. 1174) empfiehlt, die Größe von β in Abhängigkeit von den untersuchten Beziehungen festzulegen. Im Fall asymmetrischer Machtbeziehungen sollte β für informelle Strukturen, in denen Einfluss im Rahmen einer Dyade ausgeübt wird, klein gewählt werden, wohingegen ein höherer Wert für β für eine formelle Hierarchie, in der Weisungen über mehrere Hierarchiestufen übermittelt werden, adäquat ist. Für Kommunikationsnetzwerke gilt, dass eine starke Weglängenkorrektur und damit die Fokussierung auf die naheliegenden Kontakte angemessen sind, falls Informationen primär innerhalb einer Dyade, nicht aber darüber hinaus weitergegeben werden. Umgekehrt bildet ein hoher Wert für β die Kommunikation über lange Distanzen adäquat ab (Bonacich 1987, S. 1174 f.).⁸⁸ Ist $\beta = 0$, werden nur die direkten Verbindungen berücksichtigt. Wird β größer Null gewählt, erhöht die Anzahl indirekter Beziehungen den Status eines Akteurs, und zwar umso stärker, je größer β ist. „Whenever one’s centrality or power is increased positively

⁸⁷ m_{ih} nimmt den Wert 1 an, falls die Akteure i und h verbunden sind und 0, falls es keine Verbindung zwischen i und h gibt

⁸⁸ Der Absolutwert von $1/\beta$ sollte größer sein als der größte Eigenwert der Adjazenzmatrix M , um die Konvergenz der Matrizenreihe zu gewährleisten (Matiaske 1999, S. 234).

by connections to high-status others, a positive value of β is called for“ (Bonacich 1987, S. 1171).

Negative Verbundenheit lässt sich berücksichtigen, indem β kleiner 0 gewählt wird. Auf diese Weise vermindern Beziehungen höherer Ordnung die Zentralität eines Akteurs. Ungerade Potenzen der Adjazenzmatrix M beeinflussen den Status eines Akteurs positiv, während sich gerade Potenzen negativ auswirken. Haben Akteure, die zwei Schritte von Ego entfernt sind, also die Kontakte der Kontakte, selbst auch wieder viele Tauschpartner (M^3), reduziert das die Macht von Egos Kontakten und erhöht damit den Status von Ego. Jansen (2003, S. 180) erklärt, „dies entspricht dem Gegenmachtprinzip: der Feind meines Feindes ist mein Freund.“ In Verhandlungsnetzwerken ergibt sich Macht daraus, dass „those one is in contact with have no options or because their other optional trading partners themselves also have many other options“ (Bonacich 1987, S. 1176).

Das Prestigemaß von Bonacich liefert ein flexibles Instrument zur differenzierten Abbildung verschiedener Tauschsituationen und berücksichtigt, dass die Anzahl indirekter Beziehungen nicht in jedem Fall die Tauschoptionen eines Akteurs vergrößert. Aufbauend auf dieser Statusfamilie schlägt Matiaske (1999, S. 252–256) vor, die Zugangsstruktur als sekundäre Ressource zu berücksichtigen. Matiaske (1999, S. 254) integriert darüber hinaus die Zugangschancen in das Kalkül der Akteure. Dazu betrachtet er die Zugangsstruktur als sekundäre Ressource, die der Kontrolle eines Akteurs i unterliegt und die als Zugangswege zu bestimmten Ressourcen ebenfalls von Interesse für Akteur h sein kann.

Soziale Netzwerke beschreiben die Zugangsstrukturen und stellen somit eine notwendige Bedingungen für Sozialkapital dar. Je eingeschränkter der Zugang eines Akteurs zu anderen ist, desto geringer ist seine Chance, mit anderen in eine Tauschbeziehung einzutreten und Sozialkapital aufzubauen. Abhängig davon, ob der Tausch eines Akteurs mit einem Dritten die Wahrscheinlichkeit des Tauschs mit Ego erhöht oder verringert, erweisen sich indirekte Kontakte als positiv oder negativ für die Tauschoptionen und damit für das Sozialkapital Egos. Die Art der Verbundenheit hängt vom Inhalt der Tauschbeziehung, also von den Ressourcen, die zu tauschen sind, ab (Matiaske 1999). Exklusivität des Zugangs erhöht Sozialkapital bei negativer Verbundenheit und verringert Sozialkapital bei positiver Verbundenheit. Ein Akteur kann seine Zugangsstruktur nicht nur unmittelbar nutzen, sondern auch anderen im Rahmen eines Austauschs zur Verfügung stellen. Insofern also die Zugangsstruktur eine tauschbare Ressource ist, stellt sie selbst Sozialkapital dar.

Aus diesen Überlegungen ist folgender Zusammenhang zwischen den Zugangschancen eines Akteurs zu Ressourcen und seinem Sozialkapital abzuleiten.

Je größer die Zugangschancen eines Akteurs zu Ressourcen sind, desto umfangreicher ist ceteris paribus sein Sozialkapital.

Im nächsten Abschnitt wird die Relevanz von Vertrauen im Sozialtausch und damit für

die Generierung von Sozialkapital diskutiert.

3.2.4 Vertrauen und Sozialkapital

Geldloser Tausch stellt ein soziales Dilemma dar. Ein Tausch würde zwar beide Akteure besser stellen. Da die Transaktionspartner aber an der Maximierung ihres Kooperationsgewinns interessiert sind, erscheint es aus ökonomischer Perspektive zunächst nicht sinnvoll, in Vorleistung zu treten und Gefahr zu laufen, dass der andere seiner Verpflichtung zur Einlösung der Gutschrift nicht nachkommt (Matiaske 2005, S. 10). Dieses Risiko erscheint im sozialen Tausch im Vergleich zum ökonomischen Tausch zudem höher, da sozialer Tausch nicht vertraglich fixierbar ist. Eigentumsrechte sind nicht formell definiert, so dass Ansprüche nicht einklagbar sind (Coleman 1990, S. 91). Die Annahme einer Gutschrift statt eines direkten Ausgleichs erfordert demnach Vertrauen darauf, dass der Ressourcenempfänger diese zu einem späteren Zeitpunkt in adäquater Weise einlöst.

Coleman (1990, S. 97–104) betrachtet die Vergabe von **Vertrauen**, also die Annahme einer unbestimmten Gutschrift, als rationale Entscheidung unter Unsicherheit. In einer Vertrauensbeziehung gibt es zwei Parteien, einen Treugeber und einen Treuhänder, die beide daran interessiert sind, ihren individuellen Nutzen zu maximieren. Während der Treugeber vor der Entscheidung steht, Vertrauen zu schenken oder zu misstrauen, hat der Treuhänder zu entscheiden, ob er das Vertrauen rechtfertigt oder bricht.⁸⁹ Der Vertrauensbeziehung liegt somit ein Entscheidungsproblem zugrunde, dass sich spieltheoretisch modellieren lässt (Raub 1992, Dasgupta 1988). Vergibt Ego Vertrauen, das von dem Treuhänder (Alter) gerechtfertigt wird, so erhält Ego einen Gewinn G . Entscheidet sich Alter dafür, das Vertrauen zu brechen und zu defektieren, erleidet Ego einen Verlust L . Hält Alter sein Versprechen, bekommt er dafür eine Belohnung R . Der Gewinn, den Alter einstreichen kann, falls er das Vertrauen bricht, entspricht T , also der Versuchung, eben diese Strategie zu wählen. Misstraut Ego, so erhalten beide Akteure keine Auszahlung, wie Abbildung 3.7 zeigt. Für die Auszahlungen gilt, dass $G > 0$, $L > 0$ und $T > R > 0$.⁹⁰ Handeln beide Akteure rational, wird Ego nicht vertrauen, da er erwartet, dass Alter die für ihn kurzfristig optimale Strategie wählt und das Vertrauen missbraucht.

Eine Vertrauensbeziehung ist also dadurch gekennzeichnet, dass ein Akteur einem anderen Ressourcen überlässt und dass sich dieser Akteur im Vergleich zur Ausgangssituation durch die Vertrauensvergabe verbessert (falls der Vertrauensnehmer das Vertrauen erfüllt) oder verschlechtert (falls Alter das Vertrauen bricht). Anders als in anderen Tauschbeziehungen, die das Handeln beider Parteien erfordern, kann die Vergabe von Vertrauen

⁸⁹ Coleman (1990, S. 96) weist drauf hin, dass es nicht immer auf die Intention des Treuhänders ankommt, sondern vielmehr auf dessen Fähigkeit, die in ihn gesetzten Erwartungen zu erfüllen.

⁹⁰ Dieses nicht-kooperative Zwei-Personen-Spiel ignoriert Transaktionskosten und unterstellt, dass die Akteure die Auszahlungen kennen und nur einmal spielen (Matiaske 1999, S. 200).

		<i>Alter</i>	
		Vertrauen rechtfertigen	Vertrauen brechen
<i>Ego</i>	vertrauen	G, R	$-L, T$
	nicht vertrauen	0,0	0,0

Abbildung 3.7: Ein einfaches Vertrauensspiel

jedoch ein einseitiger Akt sein, in dem Ego freiwillig einem anderen Ressourcen zur Verfügung stellt und somit Vertrauen schenkt, ohne dass der andere Akteur in diesen Transfer einwilligt. Darüber hinaus impliziert Vertrauen eine Zeitdifferenz zwischen der Vertrauensvergabe und der Handlung des Vertrauensnehmers, die dadurch zu Unsicherheit führt, dass das Verhalten des Treuhänders nicht vertraglich reguliert werden kann, da die Verpflichtung des Vertrauensempfängers zumeist nicht spezifizierbar ist. Im Folgenden werden Vertrauensbeziehungen zunächst aus der Perspektive des Vertrauensgebers und dann aus der des Vertrauensnehmers analysiert. Schließlich werden Rahmenbedingungen, die eine dyadische Vertrauensbeziehung beeinflussen, betrachtet.

Ob ein rationaler Akteur einem anderen Vertrauen schenkt, hängt demnach von drei Größen ab, der Höhe eines Gewinns durch die Vertrauensvergabe (G), der Höhe des Verlusts (L) und der Vertrauenswürdigkeit des Tauschpartners (p). Ist der erwartete Gewinn größer als der erwartete Verlust, ist ein rationaler Nutzenmaximierer bereit, Vertrauen zu investieren.⁹¹ Formal ist diese Bedingung wie folgt zu formulieren.

$$pG > (1 - p)L$$

$$\frac{p}{(1 - p)} > \frac{L}{G} \quad (3.3)$$

Aus der Perspektive des Vertrauensgebers betrachtet ist das Problem der Vertrauensvergabe im Kern ein Informationsproblem, da ihm Informationen über die Gewinnhöhe, den Umfang der Verluste und die Vertrauenswürdigkeit des Vertrauensnehmers nicht immer in gleichem Maße vorliegen.⁹² Während die Verlusthöhe in der Regel relativ gut

⁹¹ Anders als Coleman (1990) unterscheidet Deutsch (1976, S. 142) eine Vertrauensentscheidung von einer spekulativen Entscheidung. Eine Vertrauensentscheidung liegt Deutsch zufolge nur dann vor, wenn der mögliche Verlust L größer ist als der mögliche Gewinn G .

⁹² Matiaske (1999, S. 188 f.) systematisiert typische Situationen der Vertrauensvergabe in Abhängigkeit

einzuschätzen ist, ist ein Akteur häufig nur unzureichend über den Wert der Ressourcen seines Gegenübers und über die Wahrscheinlichkeit des Vertrauensbruchs informiert. Um das Risiko einer Fehlentscheidung zu minimieren, sammelt ein findiger Akteur daher Informationen. „Information will have the effect of . . . moving one’s estimate of the probability of gain as far as possible above or below the critical point at which the decision could go either way“ (Coleman 1990, S. 103).⁹³

Die Abbildung 3.8 fasst vier Informationskategorien zur Einschätzung der Vertrauenswürdigkeit eines Akteurs in Anlehnung an Ripperger (1998, S. 99) zusammen. Sie weist darauf hin, dass die Kategorien interdependent und nicht immer eindeutig differenzierbar sind, die Klassifizierung aber als heuristisches Raster fungieren soll (Ripperger 1998, S. 99).

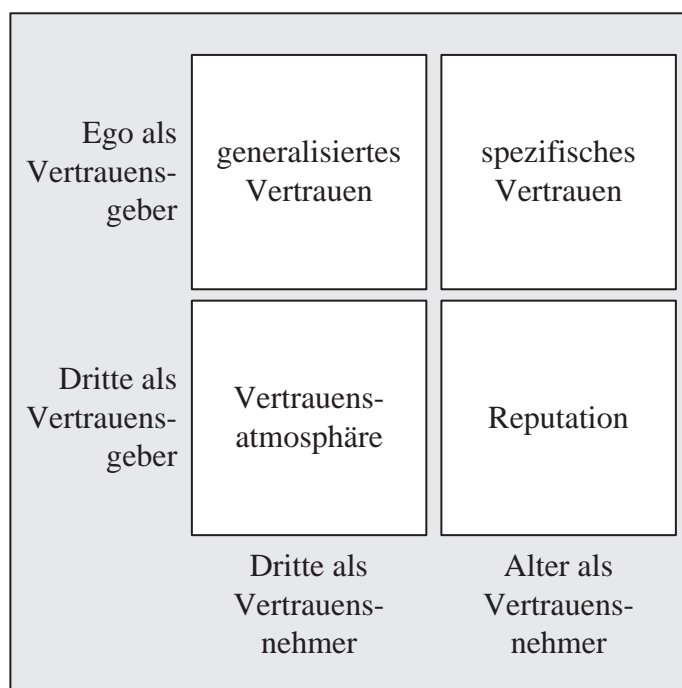


Abbildung 3.8: Informationskategorien bei der Abschätzung der Vertrauenswürdigkeit

Das **spezifische Vertrauen** kennzeichnet die subjektive Einschätzung der Vertrauenswürdigkeit einer bestimmten Person in einer spezifischen Situation (Ripperger 1998, S. 105). Das spezifische Vertrauen wird determiniert durch die Persönlichkeitsmerkmale des Vertrauensnehmers, die bisherige Beziehung zwischen Vertrauensgeber und Vertrauensnehmer sowie durch konkrete Merkmale der Vertrauenssituation.

Akteure neigen Coleman (1990, S. 105) zufolge dazu, die Vertrauenswürdigkeit eines anderen zu unterschätzen, falls der erwartete Gewinn relativ klein zum potentiellen Verlust

davon, ob beziehungsweise in welchem Ausmaß G , L oder p bekannt sind.

⁹³ Ein Akteur ist indifferent, ob er vertrauen soll, falls $\frac{p}{1-p} = \frac{L}{G}$.

ist.⁹⁴ In einer solchen Situation besteht die Notwendigkeit, Vertrauen aufzubauen, also den Wert $p/(1-p)$ soweit anzuheben, dass er die Verlust-Gewinn-Relation L/G übersteigt. Der Aufbau spezifischen Vertrauens zwischen Vertrauensgeber und -nehmer kann durch Probehandlungen erfolgen, die dadurch gekennzeichnet sind, dass entweder L/G klein oder das Ausmaß möglicher Verluste gering ist (Matiaske 1999, S. 195). Auf diese Weise kann ein findiger Akteur die Vertrauenswürdigkeit seines Gegenübers testen, ohne allzu viel zu riskieren.⁹⁵

Betrachtet man die Entscheidungssituation aus der Perspektive des Vertrauensempfängers, stellt sich die Frage, unter welchen Umständen es für einen nutzenmaximierenden Akteur rational ist, das Vertrauen zu rechtfertigen, anstatt den Vertrauenden zu enttäuschen. Coleman (1990, S. 108) argumentiert, „most important is that the trustee may have something to gain from being trusted in the future - either by the same trustor or by another to whom his actions may be communicated“. Ein Akteur muss demzufolge den kurzfristigen Gewinn aus dem Vertrauensbruch T gegen die zukünftigen Belohnungen für die Rechtfertigung des Vertrauens abwägen, wobei davon auszugehen ist, dass der Vertrauensbruch das Ende der Beziehung darstellt. Eine andauernde Vertrauensbeziehung lässt sich also als Vertrauensspiel mit unendlich vielen Wiederholungen interpretieren (Matiaske 1999, S. 200). Geht man davon aus, dass zukünftige Ergebnisse weniger wichtig sind als aktuelle Auszahlungen, ist ein Diskontfaktor w mit $0 < w < 1$ einzuführen, so dass sich der Nutzen bei wiederholten Interaktionen wie folgt bestimmt (Raub 1992, S. 189).

$$U_i = \sum_{t=1}^{\infty} w^{t-1} u_{it} \quad (3.4)$$

Ist w hinreichend groß, genauer für $w \geq 1 - R/T$, übersteigen die erwarteten Belohnungen bei Fortführung der Beziehung den kurzfristigen Gewinn durch einen Vertrauensbruch, so dass sich ein teilspielperfektes Gleichgewicht dergestalt einstellt, dass in jeder Runde Vertrauen geschenkt und gerechtfertigt wird (Raub 1992, S. 189). Daraus ist mit Coleman (1990, S. 108) zu folgern, „the longer the relationship with the trustor and the greater the benefit the trustee desires from that relationship, the more trustworthy the trustee will be“.

Neben den Strategien, das Vertrauen mit kleinen Eröffnungsgaben zu testen oder die zeitliche Perspektive der Beziehung auszudehnen, steht dem Vertrauensgeber eine dritte Option zur Verfügung, um die Vertrauenswürdigkeit des Treuhänders in einer dyadischen Beziehung zu erhöhen. Bislang haben wir asymmetrische Vertrauensbeziehungen betrach-

⁹⁴ Ist der erwartete Gewinn im Vergleich zum möglichen Verlust jedoch sehr hoch, tendieren Akteure dazu, die Vertrauenswürdigkeit zu überschätzen (Coleman 1990, S. 105).

⁹⁵ Unter Umständen hat ein Akteur jedoch aufgrund mangelnder Alternativen nichts zu verlieren und ist bereit zu vertrauen, obwohl er die Vertrauenswürdigkeit als gering einschätzt (Coleman 1990, S. 107).

tet, in denen ein Akteur der Treugeber und der andere der Treuhänder ist. Häufig kommt es jedoch vor, dass zwei Akteure wechselseitig miteinander verbunden sind, so dass jeder Akteur sowohl Vertrauensgeber als auch Treuhänder ist. Eine solche Konstellation bezeichnet Coleman als System gegenseitigen Vertrauens, für das gilt, „a system of mutual trust is one with positive feedback, indicating that the dynamics lead to increasing levels of placement of trust and trustworthiness“ (Coleman 1990, S. 178). Der Vertrauensgeber hat nun eine Sanktionsmacht, da er auf das Defektieren des Gegenübers ebenfalls mit einem Vertrauensbruch reagieren kann. Dies führt dazu, dass die Einschätzung der Vertrauenswürdigkeit p im Vergleich zu einer asymmetrischen Beziehung steigt. Darüber hinaus ist der Nutzen dieser Vertrauensbeziehung relativ größer, da er in einer symmetrischen Beziehung nicht nur aus dem möglichen Gewinn G besteht, den ein Akteur als Vertrauensgeber erhält, sondern auch die Belohnung R für das Rechtfertigen des Vertrauens des anderen umfasst. Folglich steigen die Anreize, Vertrauen zu schenken. Umgekehrt betrachtet ist es in einer wechselseitigen Beziehung unattraktiver zu defektieren, da der Vertrauensgeber seinerseits mit einem Vertrauensbruch reagieren kann und somit über Sanktionen verfügt, die die Versuchung T , das Vertrauen zu missbrauchen, mindern. Daraus folgt, dass ein Vertrauensgeber in einer asymmetrischen Beziehung ein Interesse daran hat, diese in eine Relation wechselseitigen Vertrauens zu überführen (Coleman 1990, S. 178).

Ist der Vertrauensnehmer selbst daran interessiert, die Beziehung fortzuführen oder zu intensivieren, kann er die Erwartungen des Treugebers übererfüllen, um diesem auf diese Weise Vertrauen entgegenzubringen, diese Mehrleistung zukünftig seinerseits zu kompensieren. Coleman (1990, S. 180) resümiert, „placement of trust and repayment of trust are important to both the creation and the breaking of social relationships“.

Liegen dem Vertrauensgeber keine Informationen dieser Art vor, weil er bislang keinen Kontakt zu der Person hatte oder im Umgang mit ihr noch keine relevanten Informationen sammeln konnte, wird er verstärkt auf die anderen drei Informationskategorien zurückgreifen.

Coleman (1990, S. 104 f.) nimmt an, dass Akteure ihren Überlegungen zu Beginn einer Vertrauensbeziehung einen Standardschätzwert für die durchschnittliche Vertrauenswürdigkeit anderer Personen p^* zugrunde legen, der auf Erfahrungen des Vertrauensgebers mit Dritten zurückzuführen ist.⁹⁶ Ripperger (1998, S. 101) kennzeichnet diesen Fall der Schätzwertbestimmung als **generalisiertes Vertrauen**, der darauf beruht, dass Akteure vergangene Erfahrungen extrapolieren und auf ähnliche Situationen der Gegenwart anwenden (Ripperger 1998, S. 101). Generalisiertes Vertrauen wird sozial erlernt und hängt somit maßgeblich von dem sozialen System ab, in dem die Akteure agieren, so dass generalisiertes Vertrauen „nicht nur individuell variiert, sondern in unterschiedlichen Kulturen unterschiedlich stark ausgeprägt ist“ (Ripperger 1998, S. 104).

⁹⁶ Matiaske (1999, S. 190) bezeichnet p^* als Zuversichtsfaktor.

Sowohl spezifisches als auch generalisiertes Vertrauen basiert auf den Erfahrungen des Vertrauensgebers. Darüber hinaus werden in Anlehnung an Ripperger (1998, S. 100) zwei weitere Informationskategorien unterschieden, die sich aus den Erfahrungen Dritter und dem Zusammenwirken verschiedener Akteure ergeben, nämlich die Reputation eines Vertrauensnehmers und die Vertrauensatmosphäre. Die **Reputation** eines Akteurs resultiert aus dessen zurückliegenden Interaktionen mit Dritten (Ripperger 1998, S. 99). Somit umfasst Vertrauen nicht nur eine Dyade, sondern auch Intermediäre, die in verschiedenen Funktionen zwischen dem Vertrauensgeber und dem Empfänger von Vertrauen positioniert sind. Die häufigste Form des Intermediärs ist der Ratgeber.⁹⁷ Ein Ratgeber fällt ein Urteil über die Vertrauenswürdigkeit eines Akteurs, das der Vertrauensgeber für seine Entscheidungsfindung nutzt. Damit vertraut der Ratgeber seinerseits dem Akteur, für den er eine Empfehlung ausspricht, dass sich dieser tatsächlich als vertrauenswürdig erweist. Der Vertrauensgeber setzt somit kein Vertrauen in das Handeln des Ratgebers, sondern in dessen Urteil (Coleman 1990, S. 181). Falls der Treuhänder das Vertrauen enttäuscht, verliert der Ratgeber seine Glaubwürdigkeit gegenüber dem Vertrauensgeber.

Einen Intermediär einzuschalten ist immer dann sinnvoll, wenn der Intermediär die Vertrauenswürdigkeit des Treuhänders besser einschätzen kann als der ursprüngliche Vertrauensgeber. Als Intermediär werden folglich nur solche Akteure fungieren, die die Fähigkeiten und Absichten des Vertrauensnehmers kennen und dessen Vertrauenswürdigkeit hoch einschätzen, da sie ansonsten selbst Verluste riskieren (Coleman 1990, S. 183). In zwischenbetrieblichen Beziehungen übernehmen Unternehmen vielfach die Rolle des Intermediärs, da ein Beschäftigungsverhältnis impliziert, dass das Unternehmen dem Mitarbeiter vertraut. Coleman (1990, S. 185) folgert daraus, „a potential other trustor ... can use this information; and the more trust this potential trustor has placed in the organization's judgement, the more likely the information will lead him to trust the employee“. In einem sozialen System führt die Beratungsfunktion zu einem positiven Feedbackprozess, der die Vertrauensvergabe auf einem hohen Niveau stabilisiert (Coleman 1990, S. 189). Förderlich wirkt sich zudem eine soziale Struktur aus, die durch eine hohe Informationsdichte gekennzeichnet ist. Auf diese Weise fällt es Ego leicht, Informationen über die Reputation Alters zu erhalten. Vergibt Ego dann Vertrauen, werden wiederum viele Akteure dies zur

⁹⁷ Coleman (1990, S. 180–186) betrachtet insgesamt drei Formen des Intermediärs und unterscheidet zwischen einem Ratgeber, einem Bürgen und einem Unternehmer, wobei die beiden letztgenannten keine direkte Vertrauensbeziehung zwischen dem Vertrauensgeber und dem Vertrauensnehmer darstellen und hier daher nur der Vollständigkeit halber erwähnt werden. Im Gegensatz zum Ratgeber riskiert ein Bürge den Verlust eigener Ressourcen im Fall des Vertrauensbruchs, nicht aber seine Glaubwürdigkeit. Diese Form des Intermediärs stellt eine Vertrauenskette dar, in der Ego den Fähigkeiten und Absichten des Bürgen vertraut, der wiederum dem Vertrauensnehmer Vertrauen schenkt. Eine direkte Vertrauensbeziehung zwischen Ego und dem Vertrauensnehmer gibt es nicht (Coleman 1990, S. 182). Darüber hinaus gibt es die Funktion des Entrepreneurs, dem mehrere Akteure Ressourcen anvertrauen, die dieser wiederum einem oder mehreren Anderen überlässt im Vertrauen darauf, dass diese daraus einen Gewinn für die ursprünglichen Vertrauensgeber realisieren.

Kenntnis nehmen und als Grundlage für ihre Entscheidung nutzen, so dass „expansion of trust tends to bring further expansion and contraction leads to further contraction“ (Coleman 1990, S. 196).

Aus Sicht des Vertrauensnehmers stellt der Reputationsmechanismus einen Anreiz dafür dar, das Vertrauen in einer spezifischen Interaktion nicht zu brechen. „Mit der Höhe seiner Reputation für Vertrauenswürdigkeit wächst auch das Potential an verfügbarem Sozialkapital und somit seine Möglichkeit, auf Ressourcen Dritter zuzugreifen“ (Ripperger 1998, S. 183). Umgekehrt führt der Verlust des guten Rufs zu einer Minderung der Chance, mit Dritten in einen Sozialtausch einzutreten, so dass Reputation nicht nur als Informationsquelle, sondern auch als Sanktionsmechanismus fungiert (Kilduff und Krackhardt 1994, S. 105).

Eine weitere Informationsquelle, die die Entscheidung der Vertrauensvergabe beeinflusst, ist die **Vertrauensatmosphäre**, die sich auf Vertrauensbeziehungen zwischen Dritten innerhalb eines gemeinsamen sozialen Kontexts bezieht. Der Vertrauensgeber greift, wie auch im Fall der Reputation, nicht auf eigene Erfahrungen zurück, sondern leitet die Vertrauenswürdigkeit eines Akteurs aus Vertrauensbeziehungen zwischen Dritten ab (Ripperger 1998, S. 99 f.). Die Vertrauensatmosphäre entspricht der Wahrscheinlichkeit, dass opportunistisches Verhalten in einem sozialen System auftritt. Sie lässt sich daher als „Verhältnis T_0/T von Transaktionsbeziehungen, in denen eine Partei opportunistisch gehandelt hat ($T_0 = t_1 + \dots + t_n$), zu den gesamten Transaktionsbeziehungen ($T = t_1 + \dots + t_m$, mit $n \leq m$) operationalisieren (Ripperger 1998, S. 180). Ein niedriges Verhältnis T_0/T beeinflusst die Vertrauensbereitschaft eines Akteurs positiv.

Die Qualität der Vertrauensatmosphäre wird maßgeblich durch allgemein gültige und erkennbare Normen determiniert, die soziale Erwartungen stabilisieren und die subjektive Unsicherheit reduzieren (Ripperger 1998, S. 177).⁹⁸ Im Folgenden soll kurz aus Sicht der sozio-ökonomischen Tauschtheorie diskutiert werden, wie Normen für vertrauenswürdigen Verhalten das individuelle Handeln beeinflussen und unter welchen Umständen rationale Akteure bereit sind, eine solche Norm zu etablieren und aufrechtzuerhalten.

Coleman (1990, S. 243) definiert, „a norm concerning a specific action exists when the socially defined right to control the action is held not by the actor but by others.“ Dieses Recht erhalten andere Akteure nicht durch eine unilaterale Übertragung oder durch einen Austausch, und es ist auch nicht juristisch abgesichert. Sozialer Konsens bildet die Grundlage für die Kontrolle einer spezifischen Handlung durch andere, und eine Norm existiert nur dann, wenn Akteure das Recht, die Handlungen anderer zu beeinflussen, tatsächlich ausüben (Coleman 1990, S. 243).⁹⁹ Normen bilden also die Grundlage dafür, dass begüns-

⁹⁸ Eine Norm ist eine Form sozialer Institutionen, die Rahmenbedingungen des sozialen Austauschs bildet, da sie sanktionierbare Handlungserwartungen darstellen (Williamson 1991, Dietl 1993); vergleiche dazu die Ausführungen im Kapitel 3.1.3, Seite 73 ff. sowie das folgende Kapitel.

⁹⁹ Obwohl oder gerade weil ökonomische Ansätze diesem Konzept sozialer Normen eher kritisch gegen-

tigte Akteure Anspruch auf Ressourcen anderer haben. Sozialer Konsens legitimiert den Anspruch der Nutznießer gegen die betroffenen Akteure, also gegen eine Gruppe von Akteuren, auf deren (potentielle) Handlungen die Norm abzielt (Coleman 1990, S. 247). Eine Norm, die vertrauenswürdigen Verhalten vorschreibt, stellt in der Terminologie Colemans eine konjunkte Norm dar, da die betroffenen Akteure gleichzeitig Nutznießer der Norm sind (Coleman 1990, S. 248).¹⁰⁰

Eine zentrale Frage aus Sicht der Rational-Choice-Theorie ist, warum rationale Akteure eine Norm etablieren und Kosten der Kontrolle und Sanktion auf sich nehmen. Die Antwort Colemans besteht aus zwei Teilen, da er zwischen dem Bedarf an einer Norm und der Realisierung einer Norm differenziert.¹⁰¹ Das Interesse an einer Norm entsteht, falls „an action has similar externalities for a set of others, yet markets in rights of control of the action cannot easily be established, and no single actor can profitably engage in an exchange to gain rights of control“ (Coleman 1990, S. 251).¹⁰² Der Bedarf einer Gruppe von Akteuren, zu ihren Gunsten eine Norm zu etablieren, ist notwendige, aber keine hinreichende Bedingung für das tatsächliche Inkrafttreten einer Norm. Die Realisierung der Norm hängt davon ab, ob effektive Sanktionen existieren (Coleman 1990, S. 269).

Während eine Norm also die Voraussetzung dafür bildet, dass das Kontrollrecht über eine spezifische Handlung anderer beansprucht werden kann, ist eine Sanktion definiert als das Ausüben dieses Rechts (Coleman 1990, S. 248).¹⁰³ Sanktionen beeinflussen also die mit einer Handlungsalternative verbundenen Kosten und Nutzen und modifizieren auf diese Weise die Wahrscheinlichkeit, dass rationale Akteure eine spezifische Handlung ausführen oder unterlassen. „In principle, the existence of a norm with sanctions does what formal organization does in the presence of externalities: It internalizes the externalities“ (Coleman 1990, S. 277).

Voraussetzung für die wirksame Sanktionierung ist, dass zwischen den Begünstigten soziale Beziehungen existieren. Diese gewährleisten, dass die Akteure, die einen anderen

überstehen, hat es sich Coleman (1987b, S. 137) zur Aufgabe gemacht, „to examine norms from a rational choice perspective, recognizing that norms do come into existence, that they do constrain behavior, and that they therefore cannot be ignored in social theory“.

¹⁰⁰ Im Gegensatz dazu schränken disjunkte Normen die Handlungen einer Gruppe von Akteuren zum Wohl einer anderen Gruppe ein. Disjunkte Normen implizieren einen Interessenkonflikt, da „beneficiaries have an interest in the norm being observed, and the targets have an interest in the focal action being unmodified by the norm“ (Coleman 1990, S. 247).

¹⁰¹ Diese Unterscheidung findet sich in früheren Arbeiten noch nicht. Dort erklärt er, „norms arise when actions have external effects, including the extreme case of public goods or public bads ... norms arise in those cases in which markets cannot easily be established, or transaction costs are high“ (Coleman 1987b, S. 143).

¹⁰² Coleman (1990, S. 248 f.) unterscheidet konventionelle und essentielle Normen. Erstgenannte Normen entstehen durch eine Festlegung auf eine willkürlich ausgewählte Handlungsweise als Konvention. Im Fall essentieller Normen hingegen determiniert das Interesse der Nutznießer, wie eine Handlung normiert wird.

¹⁰³ Eine Sanktion ist negativ, wenn sie darauf abzielt, Handlungen zu unterbinden. Eine positive Sanktion veranlasst den von der Norm betroffenen Akteur zu einer erwünschten Handlung.

sanktionieren wollen, sich darüber verständigen können, ihre Interessen zu bündeln. „When the sanctions have the small cost that incremental sanctions come to have in a group of any size, a positive sanction may consist of nothing more than a 'credit slip' in the form of gratitude for what the other has done, or a negative sanction may consist of nothing more than a withdrawal of credit in the form of displeasure.“ (Coleman 1990, S. 281 f.)¹⁰⁴ Sanktionen lassen sich also günstig realisieren, wenn man davon ausgeht, dass Fehlverhalten in einem engmaschigen sozialen Netz leicht aufzudecken ist. Typische Sanktionen bestehen darin, Missbilligung zu äußern, den anderen aus Tauschprozessen auszuschließen oder, im schlimmsten Fall, sozial zu isolieren.¹⁰⁵ Vertrauensbrüche werden demzufolge auch von unbeteiligten Dritten sanktioniert, falls es für diese kostengünstig möglich ist zu sanktionieren und sie darüber hinaus ein Interesse an der Aufrechterhaltung der Norm der Vertrauenswürdigkeit haben.

Zur Bedeutung von Normen für die Vertrauensatmosphäre gilt daher: Eine Norm modifiziert die Auszahlungsmatrix (Abbildung 3.7, Seite 113) dergestalt, dass der Gewinn bei Vertrauensbruch sinkt und es so unattraktiver wird, diese Handlungsalternative zu wählen. Opportunistisches Verhalten wird seltener, das Verhältnis T_0/T geringer und die Vertrauensatmosphäre folglich positiver. Dass Akteure konjunkte Normen akzeptieren, erklärt Coleman (1990, S. 288) damit, dass eine Person zwar kurzfristig einen Nachteil durch die Einschränkung erleidet, langfristig aber von der Norm profitiert, da sie selbst begünstigt sein wird. Hält sie sich jedoch nicht an eine solche Norm, fehlt ihr die Legitimation, von anderen Akteuren die Einhaltung der Norm zu fordern. So kann ein Akteur, der das Vertrauen bricht, schlechterdings von anderen erwarten, sich an das Gebot, Vertrauen zu belohnen, zu halten.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass Vertrauen eine Determinante des Sozialkapitals eines Akteurs ist. Vertrauen speist sich aus mehreren Quellen, die sich wechselseitig beeinflussen. Demnach ist das spezifische Vertrauen in einer Dyade nur eine Form, so dass Sozialkapital auch dann entstehen kann, wenn es an spezifischem Vertrauen mangelt. Akteure gründen ihre Entscheidung zu vertrauen dann auf die Reputation eines Akteurs, auf ihre Erfahrungen in ähnlichen Situationen (im Fall des generalisierten Vertrauens) oder auf die Vertrauensatmosphäre innerhalb des sozialen Tauschsystems. Insbesondere die

¹⁰⁴ Darüber hinaus implizieren soziale Beziehungen eine Verflechtung von Verpflichtungen und Ansprüchen der Akteure untereinander, so dass sich ein Akteur an Sanktionen beteiligt, um eine soziale Verbindlichkeit einzulösen oder zu generieren (Coleman 1990, S. 270).

¹⁰⁵ Coleman (1990, S. 284) weist darauf hin, dass Klatsch eine Möglichkeit der Sanktionierung darstellt, da dies durch geteilte Bewertungen zu Konsens über adäquates Verhalten führt, der Grundlage für die Etablierung einer Norm ist. Darüber hinaus hilft das Tratschen, das sogenannte „second-order public good problem of sanctioning“ (Coleman 1990, S. 284) zu lösen, da es die Effektivität inkrementeller Sanktionen erhöht. „The combined effect of individual acts of snubbing can mean isolation of the individual, whereas one individual's snub would constitute an ineffective sanction“ (Coleman 1990, S. 284).

Vertrauensatmosphäre, die maßgeblich von Normen geprägt wird und nicht beziehungs- oder personenspezifisch ist, erlaubt generalisierten Tausch. Dieser erhöht wiederum das Sozialkapital der Akteure, insofern als dass ein Sozialkapitalgeber seine Bereitschaft, einem Akteur Ressourcen zur Verfügung zu stellen, nicht von der Vertrauenswürdigkeit und der Ressourcenausstattung dieses Akteurs abhängig macht. Vielmehr gibt er Ressourcen in der Erwartung, dass Dritte ihn dafür entschädigen. Solche Tauschketten entwickeln sich erst in einer positiven Vertrauensatmosphäre. Für die Sozialkapitalbildung ist demnach festzuhalten:

Je größer das spezifische Vertrauen zwischen Sozialkapitalgeber und -nehmer, desto mehr Sozialkapital kann ein Akteur aufbauen.

Je besser die Reputation eines Akteurs, vertrauenswürdig zu sein, desto mehr Sozialkapital kann er generieren.

Je größer das generalisierte Vertrauen einer Kontaktperson, desto mehr Sozialkapital wird ein Akteur erhalten.

Je positiver die Vertrauensatmosphäre in einem sozialen System, desto mehr Sozialkapital kann ein Akteur generieren.

Die sozio-ökonomische Tauschtheorie schreibt Vertrauen eine elementare Rolle zu und integriert somit einen Aspekt sozialen Handelns, der auch in der ökonomischen Forschung zunehmende Bedeutung für das Verständnis wirtschaftlicher Austauschbeziehungen erlangt hat (Sobel 2002, Ripperger 1998, Kreps 1990). So wollen Alchian und Woodward (1987, S. 116) den Begriff 'Moral Hazard' wie folgt verstanden wissen, „we believe the term correctly suggests that trustworthiness, reputation, and integrity are important in intra-firm and interfirm relations, and that the cultivation of these 'virtues' probably has social value“. Das Sozialkapitalmodell zeigt, dass Vertrauenswürdigkeit, Reputation und eine auf entsprechenden Normen beruhende Vertrauensatmosphäre wertgenerierend wirken können, da sie sozialen Tausch ermöglichen und somit eine Determinante sozialen Kapitals sind.

Die Analyse hat darüber hinaus bestätigt, dass es sinnvoll ist, Sozialkapital und Vertrauen nicht gleichzusetzen oder Vertrauen nur als Ergebnis von Sozialkapital zu interpretieren (Adler und Kwon 2002, S. 26). Dirks und Ferrin (2001, S. 456) erklären, „trust is a necessary, but not sufficient, condition for cooperation“. Analog gilt hier, dass Vertrauen für den Sozialtausch notwendig ist, aber per se keinen Wert darstellt. Die theoretische Analyse untermauert somit die konzeptionellen Überlegungen. Im nächsten Schritt ist zu überlegen, inwiefern formelle Organisationsstrukturen als relevante Merkmale der Situation und damit der Handlungsoptionen die Bildung von Sozialkapital beeinflussen.

3.2.5 Sozialkapital und formelle Organisationsstrukturen

Soziale Institutionen bilden eine wichtige Determinante der Handlungssituation, die Handlungsalternativen und deren Wert beeinflussen. Institutionen bilden Rahmenbedingungen des sozialen Austauschs, da sie sanktionierbare Handlungserwartungen darstellen (Williamson 1991, Dietl 1993).¹⁰⁶ Einen relevanten Regelungsmechanismus bilden formelle Organisationsstrukturen, die im Folgenden diskutiert werden.

Organisationen stellen in der Terminologie Colemans disjunkte komplexe Autoritätssysteme dar. Ein disjunktes Autoritätsverhältnis entsteht durch die Übertragung von Kontrollrechten im Gegenzug für eine extrinsische Kompensation, wie typischerweise im Fall eines Angestellten-Verhältnisses, in dem ein Arbeitnehmer das Kontrollrecht über seine Arbeitskraft an ein Unternehmen überträgt und dafür ein Gehalt erhält (Coleman 1990, S. 73).¹⁰⁷ Die Übertragung von Kontrollrechten begründet ein Prinzipal-Agenten-Verhältnis, dem die in der organisationstheoretischen Literatur vielfältig diskutierten Agenturprobleme inhärent sind (Coleman 1990, S. 151).¹⁰⁸ Grundsätzlich besteht das Problem darin, dass ein Prinzipal Handlungsrechte an einen Akteur transferiert in der Erwartung, dass dieser diese Rechte zum Wohl des Prinzipals, häufig in Interaktion mit Dritten, einsetzt.¹⁰⁹ Da aber nicht die Handlungen selbst übertragen werden, verfügt der Agent über einen Handlungsspielraum, den er zum eigenen Vorteil und damit möglicherweise gegen das Interesse des Prinzipals nutzt (Coleman 1990, S. 151). Die Etablierung einer Prinzipal-Agenten-Beziehung schafft ein soziales System.

Ein komplexes Autoritätssystem unterscheidet sich von einem einfachen dadurch, dass die Autorität nicht durch den Akteur ausgeübt wird, an den das Kontrollrecht übertragen worden ist, sondern von einem Dritten (Coleman 1990, S. 162). Ein solches System umfasst mindestens drei Ebenen, „the subordinate vests authority in the superordinate, who transfers it to the lieutenant, who in turn exercises it towards the subordinate“ (Coleman 1990, S. 166). Vielfach gibt der Übergeordnete das empfangene Kontrollrecht nicht auf, sondern delegiert es lediglich (Coleman 1990, S. 167).

Coleman (1990, S. 426) definiert eine formelle Organisation als Handlungssystem, indem die Beziehungen zwischen Akteuren durch die soziale Struktur bestimmt werden.

¹⁰⁶ Vergleiche dazu die Ausführungen im Kapitel 3.1.3, Seite 73 ff.

¹⁰⁷ Zur Erinnerung: Ein konjunktes Autoritätsverhältnis ist durch den unilateralen Transfer von Handlungsrechten an einen Akteur gekennzeichnet, der nicht kompensiert wird und in der Erwartung erfolgt, dass die Interessen des Empfängers mit denen des Gebers übereinstimmen (Coleman 1990, S. 72).

¹⁰⁸ Auf die Prinzipal-Agenten-Theorie wurde bereits im Kapitel 3.1.3, Seite 73 hingewiesen. Für die Betrachtung formeller Strukturen als Einflussfaktor auf die Sozialkapitalbildung wird zunächst von Agenturproblemen abstrahiert.

¹⁰⁹ Coleman (1990, S. 151) weist darauf hin, dass gemäß der Prinzipal-Agenten-Struktur „there cannot be an exchange involving satisfaction of interests between agent and third party“. In Beziehungen zu Dritten treten Akteur und Prinzipal als eine Einheit auf.

Eine Organisation besteht aus Positionen, die von Personen ausgefüllt werden, und die in einer bestimmten Beziehung zu anderen Positionen stehen. Ein Regelsystem definiert, welche Beziehungen vorgeschrieben und welche nicht erlaubt sind. Ein Stelleninhaber hat spezifische Verpflichtungen und Rechte gegenüber anderen Stelleninhabern.¹¹⁰

Eine formelle Organisation wird dadurch lebensfähig (*viable*), dass die soziale Struktur unabhängig von Personen besteht und dass ein korporativer Akteur soziale Schulden und Kredite ausgleicht (Coleman 1990, S. 427). Die Personen „take on the obligations and expectations, the goals and resources, associated with their positions in the way they put on work clothes for their jobs ... but the obligations and expectations, the goals and resources, exist apart from the individual occupants of positions“ (Coleman 1990, S. 427). Eine solche Struktur unterscheidet sich dadurch wesentlich von einem marktbezogenen System, dass Reziprozität innerhalb jeder Beziehung nicht erforderlich für das Fortbestehen des Systems ist. Vielmehr wird ein Ungleichgewicht durch die Organisation als korporativen Akteur ausgeglichen, da jede Position bestimmte Rechte und Pflichten gegenüber der Organisation selbst hat. Dieses Prinzip nennt Coleman (1990, S. 428) „independent viability“.¹¹¹

Die Bedingung für die Existenzfähigkeit lässt sich noch abschwächen, wenn man bedenkt, dass ein korporativer Akteur, der in jedem Fall der Austauschpartner ist, Gewinne und Verluste aus den Beziehungen zu den Organisationsmitgliedern untereinander verrechnen kann. Daher verlangt das Kriterium der globalen Existenzfähigkeit (*global viability*) lediglich, dass die Gesamtbilanz der Körperschaft positiv ist (Coleman 1990, S. 429).¹¹² Damit eine Organisation seine globale Existenzfähigkeit sichern kann, müssen zwei Bedingungen erfüllt sein. Erstens müssen die Verpflichtungen eines jeden Stelleninhabers spezifiziert und festgehalten werden, und zweitens müssen die Handlungen der Akteure umfassend kontrolliert werden, um sicherzustellen, dass jeder seinen Verpflichtungen nach-

¹¹⁰ Im Gegensatz dazu sind Beziehungen in einem Markt beziehungsweise in einem perfekten sozialen System ohne Institutionen nur durch die Interessen- und Kontrollverteilungen limitiert (Coleman 1990, S. 426).

¹¹¹ Je größer ein soziales System ist, desto bedeutsamer wird der Unterschied zwischen reziproker Lebensfähigkeit (*reciprocal viability*) und unabhängiger Existenzfähigkeit (*independent viability*), wie Coleman (1990, S. 429) an einem Beispiel verdeutlicht. Besteht ein soziales System aus vier Personen und maximal sechs Beziehungen, verlangt das Kriterium der wechselseitigen Existenzfähigkeit, dass jeder Austausch für beide Seiten positiv ist, also zwölf Konten Überschüsse aufweisen. In einer formellen Organisation müssen lediglich vier Beziehungen wechselseitig positiv sein, und zwar der Austausch, den jeder der vier Akteure mit der Organisation hat, so dass nur acht Konten einen Gewinn aufweisen müssen. Umfasst ein System 25 Personen, fordert die reziproke Existenzfähigkeit 300 beiderseitig nutzenbringende Beziehungen (also 600 positive Bilanzen), während 25 wechselseitig positive Relationen (50 Bilanzen mit Überschuss) in einer formellen Organisation ausreichen, um deren Existenzfähigkeit zu gewährleisten.

¹¹² Für ein System mit 25 Akteuren müssen somit nur 26 Konten, eines für jede Person und das Gesamtkonto der Organisation selbst, Überschüsse aufweisen, damit das System Bestand hat (Coleman 1990, S. 429). Allerdings merkt Coleman (1990, S. 429) an, „there is a danger for the corporate actor, for if especially profitable relations ... fail to provide excess value, the whole system becomes nonviable“.

kommt (Coleman 1990, S. 432). Diese Voraussetzungen implizieren, dass eine Organisation über eine Verfassung verfügt, in der Rechte und Pflichten jeder Position gegenüber anderen Positionen und gegenüber der Organisation definiert sind. Neben diesen positionalen Rechten und Pflichten existieren vertragliche Rechte und Pflichten, die die Beziehung zwischen der Organisation als korporativem Akteur und den Positionsinhabern, also den Arbeitnehmern, als natürliche Personen beschreiben (Coleman 1990, S. 436).

Eine formelle Organisation strukturiert somit den Austausch zwischen den Organisationsmitgliedern durch die Definition von Positionen sowie daran geknüpfte Rechten und Verpflichtungen. Positionsinhaber werden mit Kontrollrechten über Ressourcen ausgestattet, die sie im Austausch mit anderen einsetzen können. Manchmal erhalten sie die Ressourcen direkt von der Organisation, wie beispielsweise den PC, den ein Arbeitgeber am Arbeitsplatz bereitstellt. Häufig kontrollieren die Ressourcen andere Positionsinhaber. In einem solchen Fall handelt es sich um den Anspruch, auf Ressourcen von anderen Akteuren zugreifen zu können, der durchzusetzen und somit in die faktische Kontrolle über Ressourcen zu transferieren ist.

Darüber hinaus haben Positionsinhaber Verpflichtungen, die darin bestehen, dass sie anderen Positionsinhabern Ressourcen zur Verfügung stellen müssen.¹¹³ Hat eine Person aufgrund ihrer Position Anspruch auf eine Ressource, die eine andere Person, ebenfalls aufgrund ihrer Stelle, bereitzustellen hat, resultiert daraus eine Verbindung zwischen den Positionen und damit eine formelle Beziehung zwischen zwei Positionsinhabern.¹¹⁴

Relevante Elemente einer formellen Organisation sind folglich die Positionen und die daran geknüpften Ansprüche und Verpflichtungen, die sich jeweils auf Ressourcen beziehen. Coleman spricht zwar nicht von sozialen Rollen, aber die Verknüpfung von Positionen mit Rechten und Pflichten und die sich daraus ergebenden Relationen zu anderen Positionen entsprechen dem in der sozialen Netzwerkanalyse verbreiteten Verständnis sozialer Rollen (Wasserman und Faust 1997, S. 465).¹¹⁵ Die Ansprüche und Verpflichtungen sind Pendants zu Interessen und Kontrolle im allgemeinen sozialen System.

¹¹³ Da es hier zunächst nur um die formelle Organisationsstruktur geht, wird von Agenturproblemen abstrahiert.

¹¹⁴ Organisationen haben häufig eine weitere vertrauensstiftende Funktion. Arbeitnehmer erfüllen die Aufgaben, die ihnen ihr Vorgesetzter überträgt im Vertrauen darauf, dass das Unternehmen sie dafür entlohnt. „Thus the continuity of work depends on a placement of trust by a subordinate, not in the capabilities of the person occupying the supervisory position but in the capabilities of the organization as a whole“ (Coleman 1990, S. 187). In einer solchen Situation wird das Vertrauen einem dritten Akteur geschenkt, der an der spezifischen Transaktion nicht selbst beteiligt ist.

¹¹⁵ Merton (1957, S. 423) prägt die strukturelle Rollenanalyse und definiert ein Rollenset als „the complement of role relationships which persons have by virtue of occupying a particular social status“. Im Gegensatz dazu und im Einklang mit seinem Basismodell schließt Coleman nicht direkt von einer Position auf Beziehungen zwischen Positionen, sondern ermittelt diese Beziehungen als Verknüpfungen von Kontrollrechten an Ressourcen einerseits und dem Interesse an Ressourcen andererseits. Wie schon im vollkommenen sozialen System entstehen Verbindungen zwischen Akteuren durch Ressourcen, die ein Akteur kontrolliert und die einen anderen Akteur interessieren.

Die Annahme, dass die formelle Organisationsstruktur sozialen Tausch beeinflusst, steht nicht im Widerspruch zu der Prämisse individuell-rationalen Handelns, da sie nicht impliziert, dass sich alle Akteure unreflektiert gemäß ihrer Rollen verhalten. Die Argumentation Colemans liefert vielmehr Anhaltspunkte dafür, auf welche Weise eine formelle Organisationsstruktur Tausch zwischen Akteuren ermöglicht, die jenseits der Organisation und der Organisationsverfassung nicht interagieren würden. Insbesondere liefert die Betrachtung eines Unternehmens als zentrale Clearing-Instanz zum Ausgleich dyadischer Transfers zwischen Mitarbeitern ebenso wie die agenturtheoretische Diskussion Gründe dafür, dass es für nutzenmaximierende Akteure rational sein kann, die Verpflichtungen, die an die Position geknüpft sind, zu erfüllen, um auf diese Weise die Kompensation durch das Unternehmen zu maximieren. Zusammenfassend ist daher festzuhalten:

Hat ein Akteur eine formelle Position inne, die ihn berechtigt, auf Ressourcen anderer Organisationsmitglieder zuzugreifen, erhöht sich sein Sozialkapital.

3.3 Zusammenfassung und kritische Würdigung

Ausgehend von der Konzeptionalisierung sozialen Kapitals im Abschnitt 2.3 wurde in diesem Kapitel ein theoretisch fundiertes Sozialkapitalmodell entwickelt, das die Entstehung wertvoller Netzwerke in Organisationen erklärt. Grundlage für das Sozialkapitalmodell ist die sozio-ökonomische Tauschtheorie von James S. Coleman, die auf einer allgemeinen, einfachen und bewährten Handlungstheorie, der Wert-Erwartungs-Theorie, basiert. Das Sozialkapitalmodell ist ein Mehr-Ebenen-Modell, das den Einfluss der sozialen Situation auf individuelles Handeln explizit berücksichtigt. Individuelle Handlungen werden als rationale Wahlhandlungen unter spezifizierten Bedingungen mit dem Ziel der individuellen Nutzenmaximierung erklärt. Das Zusammenwirken individueller Handlungen wird als interdependente Tauschhandlungen interpretiert.

Das Sozialkapitalmodell geht von folgenden Axiomen aus. Sozialkapital ist ein Konzept der Makroebene, das auf individuelles Handeln zurückzuführen ist. Gemäß dem Menschenbild des Homo Socio-Oeconomicus wird ein begrenzt rationales Handeln unterstellt, das impliziert, dass ein Akteur diejenige Handlungsalternative wählt, die seinen Nutzen maximiert. Da er nicht vollständig informiert ist, bildet ein Akteur Erwartungen über Handlungsfolgen und bewertet diese gemäß seiner individuellen Präferenzen. Darüber hinaus wird unterstellt, dass die Handlungsalternativen durch den sozialen Kontext, also durch natürliche und soziale Restriktionen, determiniert werden. Aus diesem Handlungsmodell folgt, dass Sozialkapital durch sozialen Tausch entsteht.

Ausgehend von dem Colemanschen Basismodell, das im Verlauf der Analyse um die Betrachtung einer eingeschränkten Zugangsstruktur und unvollständigen Vertrauens sowie von formalen Organisationsstrukturen erweitert wird, werden folgende Determinanten identifiziert, die die Sozialkapitalbildung beeinflussen. Da Sozialkapital Investitionen vor-

aussetzt, ist davon auszugehen, dass das Sozialkapital eines Akteurs umso größer ist, je stärker das Interesse an den Ressourcen anderer ist. Die folgenden Aussagen fokussieren die Verfügbarkeit von Sozialkapital und damit Aspekte, die der Akteur nicht oder nur bedingt beeinflussen kann. Zunächst ist davon auszugehen, dass ein Akteur im Sozialtausch umso mehr Sozialkapital generieren kann, je besser seine eigene Ressourcenausstattung ist. Löst man sich von der Annahme, dass alle Akteure uneingeschränkt erreichbar sind, gewinnen die Netzwerke des Akteurs eine zentrale Bedeutung für den Aufbau von Sozialkapital, so dass gilt, dass die Zugangschancen zu den Ressourcen das Sozialkapital eines Akteurs positiv beeinflussen. Die Zugangschancen werden auch durch indirekte Kontakte beeinflusst, wobei die Wirkungsrichtung von der Tauschsituation abhängt. In Situationen positiver Verbundenheit erhöhen indirekte Kontakte die Zugangschancen und damit das Sozialkapital. Liegt jedoch negative Verbundenheit vor, mindern indirekte Kontakte die Zugangschancen. Ist das Vertrauen, das als allgemeines Transaktionsmedium fungiert, nicht vollständig, wird Vertrauen zur Variablen, die die Höhe des Sozialkapitals beeinflusst. Da Vertrauen auf verschiedenen Quellen beruhen kann, gilt hier, dass spezifisches Vertrauen, die Reputation des Sozialkapitalempfängers, die Vertrauensbereitschaft des Sozialkapitalgebers und die Vertrauensatmosphäre die Sozialkapitalbildung beeinflussen. Darüber hinaus ist anzunehmen, dass soziale Institutionen die Sozialkapitalbildung beeinflussen. Akteure sind aufgrund ihrer formellen Position und der daran geknüpften Ansprüche in der Lage, Sozialkapital aufzubauen. Die Abbildung 3.9 zeigt eine grafische Zusammenfassung des hier präsentierten Sozialkapitalmodells.

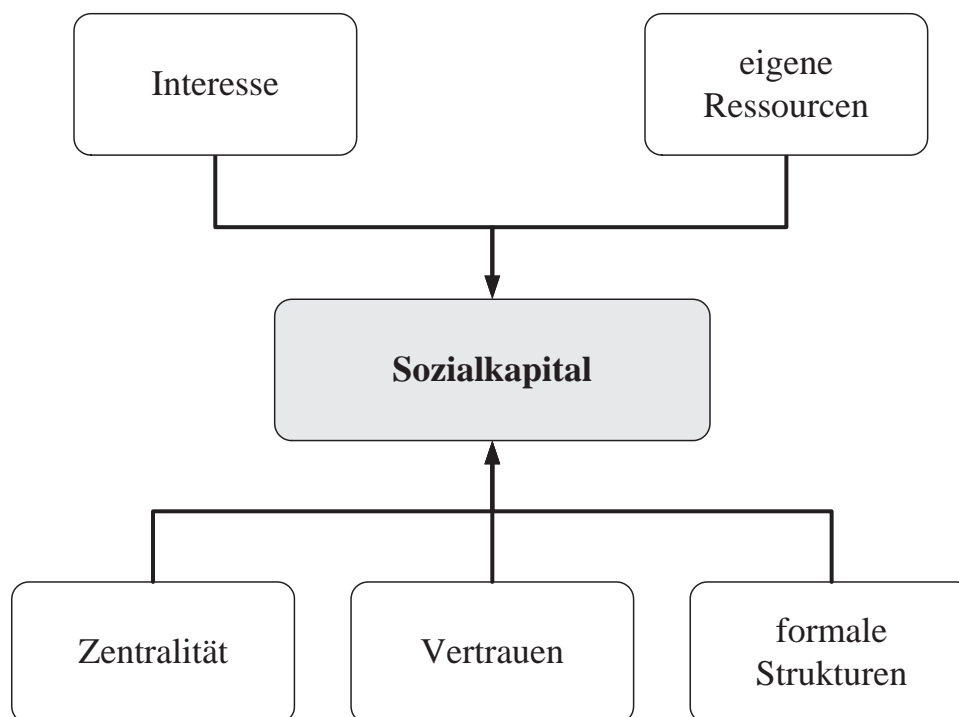


Abbildung 3.9: Determinanten sozialen Kapitals

An dieser Stelle sollen kurz einige Kritikpunkte diskutiert werden.¹¹⁶ Ebenso wie die Ökonomie blendet Coleman (1990) Emotionen und Sympathie als Ursachen für die Entstehung sozialer Bindungen aus (Field 2003, S. 28). Auch moralisches Empfinden, jenseits des ökonomischen Kalküls, kennt der Akteur in der Colemanschen Sozialtheorie nicht (Fararo 1996, S. 283 ff.). Darüber hinaus zeigt sich White (1990, S. 785) zufolge eine „obsession with control“, die keinen Raum für Täuschung oder Hinterlist lässt (Müller und Schmid 1998, S. 18). Kappelhoff (1992) und Voss (1993) monieren, dass die Rationalitätsauffassung limitiert ist, da sie kreative Handlungen unbeachtet lässt. Smelser (1990, S. 780) kritisiert, dass Kultur keine Determinante in der sozio-ökonomischen Tauschtheorie ist. Allgemeiner sehen Müller und Schmid (1998, S. 18) ein Defizit darin, dass die Entstehung und Veränderung von Interessen nicht theorieendogen erklärt wird. Zur Übersetzung der Logik der Situation in wahrgenommene Handlungsalternativen merkt White (1990, S. 786) kritisch an, dass Coleman keine Wahrnehmungs- und Interpretationstheorie liefert.

Diese Kritik richtet sich primär gegen die Modellierung der Situation und die Brückennannahmen und wiegt insofern weniger schwer, als dass verschiedene Autoren bereits Lösungsansätze präsentiert haben. Lindenberg (1990b, 1991) schlägt hierzu das Prinzip der abnehmenden Abstraktion vor, dass eine graduelle Verfeinerung beziehungsweise Erweiterung der zunächst abstrakten Situationsbeschreibungen vorsieht. Matiaske (1999, S. 91) zeigt auf, dass das Makro-Mikro-Makro-Modell in verschiedene Richtungen anschlussfähig ist und beispielsweise kognitionspsychologisch oder lerntheoretisch fundierte Brückenannahmen integrieren kann. Auf diese Weise ließen sich auch moralische und kulturelle Faktoren als handlungsrelevante Merkmale erfassen.¹¹⁷ Diese Integrationsfähigkeit erlaubt eine Modellerweiterung, die auch die Interessen der Akteure oder die Veränderung der Interessenlage endogenisiert. Generell erscheint es jedoch angemessen, mit einfachen, abstrakten Annahmen zu starten und diese im Rahmen des Erkenntnisfortschritts gegebenenfalls zu konkretisieren beziehungsweise zu differenzieren.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die sozio-ökonomische Tauschtheorie James S. Colemans ein solides theoretisches Fundament für ein Sozialkapitalmodell liefert. Die Dekomposition der Erklärung in drei Teilschritte, die Logik der Situation, der Selektion und der Aggregation, erlaubt die präzise Bestimmung der Gültigkeit der jeweiligen Teilerklärungen und so eine systematische Modellverbesserung (Matiaske 1999, S. 94).

Das Sozialkapital-Modell als Mehr-Ebenen-Modell ist in der Lage, den Dreiklang von

¹¹⁶ Für eine ausführliche kritische Diskussion der Colemanschen „Foundations of Social Theory“ siehe beispielsweise Fararo (1996), Voss (1993), Frank (1992), White (1990). Hier sollen lediglich die Defizite thematisiert werden, die für das entwickelte Sozialkapitalmodell relevant erscheinen.

¹¹⁷ Eine Erweiterung der Situationslogik entspricht nicht einer Ausweitung der Nutzenfunktion, wie es beispielsweise Bolton und Ockenfels (2000) oder Fehr und Schmidt (1999) vorschlagen. Von einer Modifikation der Nutzenfunktion raten Coleman (1990, S. 19) und Matiaske (1999, S. 94) dringend ab, da sie zu einem schwer handhabbaren Komplexitätsgrad und möglicherweise zu tautologischen Aussagen führt.

Institutionen, Netzwerken und individuellem Handeln abzubilden. Mit dem Fokus auf nicht-marktliche Tauschsysteme und der expliziten Berücksichtigung sozialer Netzwerke ergänzt es die neoinstitutionenökonomische Analyse und beweist gleichzeitig aufgrund der ähnlichen Axiome Anschlussfähigkeit zu ökonomischen Theriefamilien. In diesem Sinne erfolgt hier „ein Brückenschlag zwischen methodologischem Individualismus, Rationalkalkül und breiter sozialwissenschaftlicher Fundierung“, wie es Weber (2004, S. 1918) als Ansatzpunkt für die theoretische Fundierung der Personalwirtschaft allgemein empfiehlt.

Das hier vorgestellte Modell integriert verschiedene, in der Sozialkapitalforschung bis dato zumeist separat betrachtete Faktoren und liefert so die theoretische Basis für die Identifikation relevanter Einflussfaktoren und die Deduktion von empirisch prüfbaren Hypothesen über deren Wirkung auf das Sozialkapital. Unter bestimmten Bedingungen, nämlich wenn ein geschlossenes soziales System definierbar ist und die Netzwerkstrukturen vollständig bekannt sind, lässt sich das Sozialkapitalmodell formalisieren und der Wert des Sozialkapitals im Gleichgewicht quantifizieren.

Die tauschtheoretische Argumentation verschließt den Blick nicht vor der „dunklen Seite sozialen Kapitals“, wenngleich Coleman vorgeworfen wird, „naively optimistic“ im Hinblick auf die positive Wirkung sozialen Kapitals zu sein (Field 2003, S. 28). Da Sozialkapital nicht kostenlos zu erwerben ist, sondern auf Verpflichtungen beruht beziehungsweise Verpflichtungen nach sich zieht, erwirbt ein Akteur Sozialkapital um den Preis sozialer Schulden und gerät dabei möglicherweise in Abhängigkeit von anderen. Aus kollektiver Sicht unterstellt das Coleman-Modell keine Moralität, so dass Tauschprozesse auch unmoralische oder gesamtgesellschaftlich schädliche Ergebnisse hervorbringen können. So argumentiert Gambetta (1994), dass die Mafia über viel Sozialkapital verfügt, da sie durch Normen, deren Einhaltung durch harte Sanktionen kontrolliert werden, Zugriff auf Ressourcen und Rechte ihrer Mitglieder erlangt.

Im folgenden Kapitel wird das allgemeine Sozialkapitalmodell auf die spezifische Situation von Nachwuchsführungskräften in Unternehmen angewendet. Dazu werden die abstrakten Konzepte, wie Interesse, Ressourcen und formelle Strukturen, kontextabhängig und unter Rückgriff auf die Mentoring- und Sozialisationsforschung konkretisiert. Dies ist notwendig, um empirisch prüfbare Hypothesen deduzieren zu können und stellt den nächsten Schritt im Prozess der Modellbildung dar. Anschließend sollen die formulierten Hypothesen empirisch überprüft werden.

Kapitel 4

Nachwuchsführungskräfte und der Aufbau von Sozialkapital

Im vierten Kapitel dieser Arbeit geht es darum, das allgemeine Sozialkapitalmodell auf den Fall der Sozialkapitalbildung durch Nachwuchsführungskräfte anzuwenden. Ziel ist es, mit Hilfe des theoretischen Modells einen Erklärungsbeitrag für dieses konkrete Anwendungsfeld zu leisten. Darüber hinaus stellt die Anwendung eine erste Bewährungsprobe für das Sozialkapitalmodell dar, insofern als die auf dem theoretischen Modell basierenden Überlegungen mit den vorliegenden Erkenntnissen der Mentoring- und Sozialisationsforschung konfrontiert werden.

Dazu wird zunächst der Sozialkapitalbegriff konkretisiert (Kapitel 4.1). Anschließend werden in den Abschnitten 4.2 bis 4.6 gemäß der theoretischen Überlegungen die Sozialkapitaldeterminanten ebenfalls spezifiziert sowie deren Wirkungen auf die Sozialkapitalbildung der Nachwuchsführungskräfte analysiert. Die Analyse erfolgt somit theoriebasiert und greift Erkenntnisse der Netzwerk-, Mentoring- und Sozialisationsforschung auf. Eine kritische Würdigung (Kapitel 4.7) der Analyse schließt dieses Kapitel ab.

4.1 Sozialkapital: Interessante Ressourcen für Nachwuchsführungskräfte

Das Verständnis von Sozialkapital als eine auf sozialem Tausch beruhende Möglichkeit, Ressourcen anderer Akteure für eigene Zwecke zu nutzen, erfordert eine Konkretisierung dahingehend, welche Ressourcen relevant sind. Lin (2001b, S. 43) bezeichnet „wealth, power, reputation, and networks“ als universell wertvolle soziale Ressourcen, auf die sich Sozialkapital bezieht. Van der Gaag und Snijders (2005, S. 3) sprechen von „a potentially enormous, varied collection of possibly useful resources: access to advice, love, practical assistance, attention, influence, physical strength, knowledge, expertise, status, money, food, health care, etc.“. Sie gehen davon aus, dass sich verschiedene Ressourcen zu

Sozialkapital-Bereichen aggregieren lassen, die populationsspezifisch sind, und vermuten, „for most populations there are several of these roughly independent, empirically distinct domains of social capital“ (Van der Gaag und Snijders 2005, S. 6).

Um verschiedene Sozialkapitaldimensionen zu identifizieren, eignet sich eine theoretisch-konzeptionelle Vorgehensweise, die einzelne Ressourcen nach ihrem Effekt, den sie innerhalb eines Lebensbereiches haben können, aggregiert (Snijders 1999, S. 38). Van der Gaag und Snijders (2005, S. 5) schlagen für die Messung allgemeinen Sozialkapitals, die alle Lebensbereiche umspannen soll, alternativ dazu eine empirische Methode vor, die auf der Struktur von Korrelationen zwischen verschiedenen Sozialkapital-Items innerhalb einer Population basiert, da sie für ein so allgemeines Instrument keine theoretisch deduzierten Aussagen über die Produktivität oder Zielspezifität der einzelnen Sozialkapital-Items machen können.¹ Im vorliegenden Fall erscheint es allerdings aufgrund der Fokussierung auf eine spezifische Situation und die daraus resultierende bessere Informationslage über den Kontext der Sozialkapital-Bereiche möglich, die relevanten Sozialkapitaldimensionen aufgrund theoretischer Überlegungen zu identifizieren. Grundlage dafür sind vor allem Erkenntnisse der Sozialisations- und Mentoring-Forschung einerseits und der Netzwerkforschung andererseits.

Netzwerkstudien in Organisationen zeigen, dass „interpersonal networks provide important resources to organizational members“ (Rothstein et al. 2001, S. 4). In Anlehnung an Fombrun (1982), Tichy (1981) und Lincoln und Miller (1979) haben diese Beziehungen entweder instrumentellen Wert, da sie die Leistung im Job verbessern oder sich für den Aufstieg als nützlich erweisen, oder andererseits expressiven Wert, insofern sie Freundschaften darstellen und soziale Unterstützung liefern (Rothstein et al. 2001, S. 4, Ibarra 1993, S. 58). Ibarra (1993, S. 58) führt aus, „instrumental ties ... involve the exchange of job-related resources, including information, expertise, professional advice, political access, and material resources“. Darüber hinaus erfüllen instrumentelle Verbindungen karriererelevante Funktionen, „including career direction and guidance, exposure to upper management, help in getting challenging and visible assignments and advocacy for promotion“ (Ibarra 1993, S. 58). In expressiven Verbindungen geht es beispielsweise um die soziale Interaktion und die Diskussion persönlicher Dinge (Gibbons 2004, S. 239, Krackhardt 1992, S. 220).² Damit weist die Netzwerkforschung auf drei Funktionsbereiche hin, die

¹ Anhand eines niederländischen Samples von circa 1000 Interviewten im Rahmen der „Survey on the Social Networks of the Dutch“ identifizieren sie „prestige and education related social capital“, „political and financial skills“, „personal skills social capital“ und „personal support social capital“ als vier unterscheidbare Sozialkapital-Bereiche (Van der Gaag und Snijders 2005, S. 23).

² Vielfach werden in Netzwerkstudien Freundschaftsnetzwerke einerseits und Ratgebernnetzwerke andererseits erhoben. Diese Differenzierung korrespondiert allerdings nur eingeschränkt mit der Unterscheidung zwischen instrumentellen und expressiven Beziehungen, da Freundschaftsnetzwerke nicht nur soziale Unterstützung und Integration stiften, sondern auch „other functions closely allied with work behavior and interaction“ (Lincoln und Miller 1979, S. 196) übernehmen. Diese Unschärfe liefert ein weiteres Argument für eine ressourcenorientierte Betrachtung, um den Wert von Beziehungen zu

Netzwerke im Organisationskontext erfüllen, nämlich eine sozio-emotionale Integrationsfunktion, Unterstützung in Bezug auf die Aufgabenbewältigung und eine karrierebezogene Funktion.

Die Sozialisationsforschung geht davon aus, dass sich Neueinsteiger einer Situation ausgesetzt sehen, die durch eine hohe Unsicherheit über richtiges und angemessenes Verhalten, die Gefahr zu versagen und insgesamt das Gefühl geringer Kontrolle gekennzeichnet ist (Kammeyer-Mueller und Wanberg 2003, S. 779, Ashford und Black 1996, S. 200, Van Maanen und Schein 1979, S. 210). Eine Möglichkeit, diese Unsicherheit zu reduzieren, besteht darin, Unterstützung durch andere in Anspruch zu nehmen.³ Ashford und Black (1996, S. 199) zufolge geht es in der Einstiegsphase primär darum, die Beherrschung der neuen Aufgaben und die soziale Integration zu gewährleisten.

Einerseits suchen Neulinge nach Informationen, Feedback und Unterstützung, um ihre Tätigkeit möglichst schnell zu beherrschen (Miller und Jablin 1991, S. 100). Feldman (1981, S. 314) zufolge ist die Beherrschung der eigenen Tätigkeit „the most conspicuous behavioral requirement of the organization“. Die Beherrschung der neuen Tätigkeit ist somit ein zentrales Ziel, das im Rahmen des Sozialisationsprozesses eine besondere Bedeutung erlangt (Morrison 2002, S. 1150, Chao et al. 1994, S. 731, Morrison 1993b, S. 559). Dass für die Aufgabenbewältigung insbesondere in der Einstiegsphase die Hilfe und Unterstützung anderer Organisationsmitglieder relevant ist, betonen Morrison (2002, S. 1149), Ostroff und Kozlowski (1992, S. 850), Louis et al. (1983, S. 860) und Feldman (1981, S. 314). Darüber hinaus erscheint der soziale Anschluss und der Aufbau persönlicher Beziehungen, die Anerkennung liefern und private Interaktionen ermöglichen, als erstrebenswert. Chao et al. (1994, S. 731) konstatieren, „the idea that socialization involves establishing successful and satisfying work relationships with organizational members has been a main theme in the literature“. So betonen, neben anderen, Ostroff und Kozlowski (1992, S. 852) und Morrison (1993a, S. 174) die Bedeutung der sozialen Integration für den Sozialisationserfolg. Morrison (2002, S. 1151) fasst zusammen, „by conveying support, identity, and acceptance, friendship networks . . . will facilitate the development of social integration“.

In Anlehnung an Kram (1985, 1983) werden in der Mentoring-Forschung die psychosoziale und die Karrierefunktion des Mentorings betont. Die Karrierefunktion umfasst verschiedene Aufgaben, die den beruflichen Aufstieg des Mentees fördern sollen, wie „sponsorship, coaching, protection, exposure-and-visibility and challenging work assignments“ (Kram 1983, S. 613). Im Gegensatz dazu impliziert die psychosoziale Mentoring-Funktion Aspekte wie „role modeling, acceptance-and-confirmation, counseling, and fri-

ermitteln.

³ Da es hier darum geht, für Neueinsteiger interessante Ressourcen zu identifizieren, die er von anderen Organisationsmitgliedern erhält, werden hier Aspekte wie das primär durch Beobachtung (und damit nicht durch Tausch) erworbene Wissen um Normen, organisationsspezifische Sprachwendungen etc. (Chao et al. 1994) vernachlässigt.

endship“ (Kram 1983, S. 614) und bezieht sich daher auf „those aspects of the relationship that enhance sense of competence, identity, and effectiveness in a professional role“ (Kram 1985, S. 23). Mentoring-Studien, die die beiden Funktionen empirisch erheben und faktor-analytisch untersuchen, kommen zu unterschiedlichen Ergebnissen (Fowler und O’Gorman 2005, S. 51): es finden sich ein-, zwei- und dreifaktorielle Lösungen. Zu dem Resultat, dass sich Mentoring adäquat durch eine Funktion abbilden lässt, kommen Dreher und Ash (1990) und beispielsweise die sich an dieser Studie anlehrende Untersuchung von Aryee et al. (1999, S. 568). Noe (1988, S. 467) findet ebenso wie Ragins und McFarlin (1990, S. 59) Evidenz für eine psychosoziale und eine karrierebezogene Mentoring-Funktion. Dieses Ergebnis wird beispielsweise von Tepper (1995, S. 1197) und Sosik und Godshalk (2000, S. 377) in Anlehnung an Noe (1988) sowie von Tharenou (2005, S. 88) mit Bezug zu Ragins und McFarlin (1990) repliziert. Im Gegensatz dazu identifiziert Scandura (1992, S. 170) neben der psychosozialen und der karrierebezogenen Funktion die Aufgabe des „role-modeling“. Auch Turban und Dougherty (1994, S. 693) unterscheiden eine dritte Funktion von der psychosozialen und der karrierebezogenen, die sich auf die Bewältigung der Aufgaben bezieht.⁴

Der Vergleich der drei Forschungsgebiete zeigt, dass Netzwerkstudien drei Funktionsbereiche identifizieren, die soziale Beziehungen in Organisationen übernehmen, während die Sozialisationsforschung die soziale Integration und die Beherrschung der Tätigkeit fokussiert, die Karriere-Unterstützung aber vernachlässigt. Andererseits hebt die Mentoring-Forschung gerade diesen Aspekt hervor und spricht außerdem von psychosozialer Unterstützung, die allerdings auch die Befähigung zur Bewältigung der eigenen Aufgaben impliziert. Bedenkt man, dass das Mentoring-Konzept in diesen Studien Beziehungen zwischen einer Nachwuchsführungskraft und in der Regel einer erfahrenen, hierarchisch höher gestellten Führungskraft mit dem Ziel der Karriereförderung fokussiert (Payne und Huffman 2005, S. 159, Kram 1985, S. 2), Beziehungen mit direkten Arbeitskollegen aber ausblendet, erscheint es nachvollziehbar, dass die fachliche Unterstützung in diesen Studien eine untergeordnete Rolle spielt. Die Sozialisationsforschung betrachtet hingegen die Einstiegsphase neuer Organisationsmitglieder, in der es zunächst weniger darum geht, die Karriere zu gestalten. Darüber hinaus beschränkt sich die Sozialisationsforschung nicht auf Nachwuchsführungskräfte, sondern betrachtet häufig Mitarbeiter mit geringen oder mittleren Qualifikationen, die Positionen ohne besondere Karriereperspektive antreten, so dass für sie eine Aufstiegsförderung keine oder geringe Relevanz hat. Dies ist im Fall der Nachwuchsführungskräfte anders, da sie in vielen Unternehmen von Beginn an auf Führungsaufgaben vorbereitet werden und erste Karriereschritte manchmal schon nach zwei Jahren vollziehen.

⁴ Ergänzend sei erwähnt, dass O’Neill (2005, S. 447) und Fowler und O’Gorman (2005, S. 54) neun beziehungsweise acht verschiedene Mentoring-Funktionen differenzieren.

Den Erkenntnissen der Mentoring-, Sozialisations- und Netzwerkforschung zufolge sind drei Sozialkapitalbereiche zu identifizieren, die für Nachwuchsführungskräfte relevant sind. In Anlehnung an Van der Gaag und Snijders (2005) und Snijders (1999) werden diese Bereiche über die Funktion, die sie erfüllen, charakterisiert. Die Abbildung 4.1 fasst diese drei Sozialkapitalfunktionen und die korrespondierenden Sozialkapitalarten zusammen.

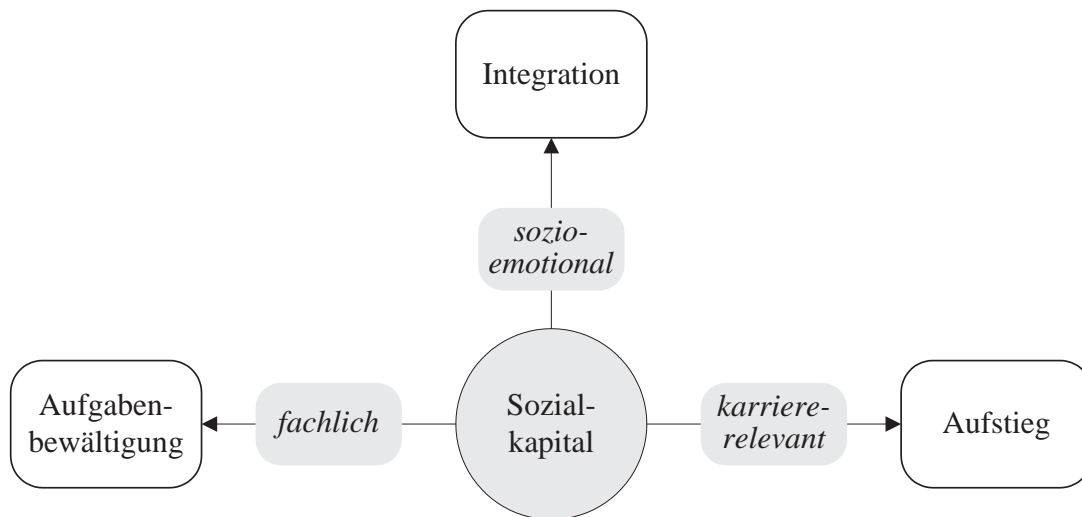


Abbildung 4.1: Relevante Sozialkapitalarten

Daher ist für die nachfolgende theoretische Analyse ebenso wie für die empirische Studie von folgendem Axiom auszugehen.

Axiom 1: Im Kontext der Sozialkapitalbildung von Nachwuchsführungskräften sind Ressourcen anderer Akteure relevant, die soziale Integration ermöglichen, die für die Aufgabenbewältigung nützlich sein können und die Aufstiegsmöglichkeiten potentiell verbessern und vorbereiten. Daher erfolgt die Unterscheidung von sozio-emotionalem, fachlichem und karrierebezogenem Sozialkapital.

Für jede Sozialkapitalfunktion lassen sich nun Ressourcen identifizieren, die Nachwuchsführungskräfte von anderen erhalten und die einen Beitrag zur Integration, zur Aufgabenbewältigung oder zum Aufstieg des Sozialkapitalempfängers leisten. So tragen Anerkennung, private Gespräche, gemeinsame Freizeitaktivitäten und ein offenes Ohr bei Problemen zur sozialen Integration bei und bilden sozio-emotionales Sozialkapital. Fachliche Informationen, die Vermittlung von Kontakten zu Experten, die Weitergabe von Erfahrungen und Wissen, fachliches Feedback, die Unterstützung bei Terminengpässen oder bei Problemen, die eine Nachwuchsführungskraft nicht allein lösen kann, helfen ihr bei der Aufgabenbewältigung und stellen fachliches Sozialkapital dar. Andere Personen unterstützen dabei, den Aufstieg vorzubereiten, indem sie Karriere-Tipps geben, Management-Wissen weitergeben, Kontakte zu wichtigen Entscheidungsträgern herstellen oder selbst

Einfluss auf Entscheidungen nehmen, die die Karriere der Nachwuchsführungskraft betreffen. Diese Ressourcen werden als karriererelevantes Sozialkapital bezeichnet. Im Sinne des Sozialkapitalmodells sind diese Unterstützungsformen als Ressourcen zu interpretieren, die andere Organisationsmitglieder kontrollieren und die im Rahmen sozialer Tauschprozesse an die Nachwuchsführungskräfte übertragen werden.

Im nächsten Abschnitt ist zu erörtern, welche Faktoren das Interesse der Nachwuchsführungskräfte an den verschiedenen Sozialkapitalarten determinieren und inwiefern sich Nachwuchsführungskräfte hinsichtlich ihres Interesses an den verschiedenen Sozialkapitalformen unterscheiden.

4.2 Das individuelle Interesse an Sozialkapital

Das Sozialkapitalmodell basiert auf dem Axiom, dass Akteure rational handeln und intentional in Beziehungen investieren, um Sozialkapital aufzubauen. Sozialkapital wird dann realisiert, falls der erwartete Nutzen die mit der Generierung und Realisierung verbundenen Kosten übersteigt. Dass diese Annahme auch im Kontext der Netzwerk- und Sozialkapitalbildung realitätsnah ist, zeigt ein Blick in die Literatur. Araujo und Easton (1999, S. 82) folgern aus empirischen Studien von Krackhardt (1992) und Lazega und Lebeaux (1995), „focal actors drew selectively on their social capital by using different social networks for different purposes and were concerned about limiting the negative effects of leveraging that social capital“. Auch Degenne et al. (2004, S. 72) schließen aus Studien zu Netzwerken von Berufstätigen, dass die Annahme utilitaristischen Verhaltens adäquat ist.⁵

Dies gilt auch oder insbesondere für Nachwuchsführungskräfte, die erst seit kurzer Zeit im Unternehmen sind. Miller und Jablin (1991, S. 94) stellen fest, „newcomers in comparison to oldtimers are likely to seek information in relatively more 'mindful' as opposed to 'mindless' ways“. Auch Chan und Schmitt (2000, S. 206) und Morrison (1993b, S. 577 ff.) finden empirische Bestätigung für die Annahme, dass Neueinsteiger gezielt Kollegen um Informationen und Rat ersuchen. Die Mentoring-Forschung liefert Hinweise darauf, dass Mentees in vielen Fällen Mentoring-Beziehungen zielorientiert initiieren (Aryee et al. 1999, S. 565, Turban und Dougherty 1994, S. 690).

Folglich ist festzuhalten, dass die Realisierung von Sozialkapital im vorliegenden Kontext als rationale Wahlhandlung zu interpretieren ist, bei der positive und negative Konsequenzen abgewogen und gemäß der individuellen Präferenzen bewertet werden. Folglich ist zu überlegen, inwiefern sich Nachwuchsführungskräfte hinsichtlich ihres Interesses an der sozialen Integration und der Unterstützung bei der Bewältigung ihrer Tätigkeit und

⁵ Hansen et al. (2001, S. 32) finden Indizien dafür, dass die Annahme intentionalen Handelns in Bezug auf die Netzworkebildung auch für die Aktivitäten von Projektgruppen gilt, da „networking activities were not by-products of ongoing work but involved discrete time-consuming activities“.

bei der Karriere unterscheiden. Den Verhaltensannahmen des Sozialkapitalmodells, also den motivationstheoretischen Überlegungen zufolge ergibt sich das Interesse am Sozialkapital aus der Nützlichkeit des Sozialkapitals zur Erreichung eines Ziels und der subjektiven Bedeutung dieses Ziels.⁶ Die subjektive Bedeutung eines Ziels ergibt sich aus der Stärke eines handlungsleitenden Motivs. Inwiefern ein Motiv handlungsleitend wird, hängt einerseits von der Wertigkeit des Motivs und andererseits von der Erwartung, dass das Ziel erreicht werden kann, ab (Steel und König 2006, S. 893).

David McClelland (1971, 1961) identifiziert drei Schlüssel motive, die im Organisationskontext relevant sind, nämlich das soziale Streben (need for affiliation), das Leistungsstreben (need for achievement) und das Machtstreben (need for dominance). Das Anschlussmotiv entspricht dem Bedürfnis, mit anderen zu interagieren und Anerkennung zu bekommen (Heckert et al. 1999, S. 122). Unter dem Leistungsstreben ist eine „relativ stabile Disposition zu verstehen, nach Leistung und Erfolg zu streben, wobei das konkrete Objekt/Ziel unbestimmt bleibt“ (Staehle 1999, S. 228). Das Streben nach Einfluss und Kontrolle über andere Personen oder die Situation wird als Macht- oder Dominanzmotiv bezeichnet (Steers und Braunstein 1976).⁷

Diese Motive sind durch Sozialisationsprozesse und die gegenwärtige Arbeitssituation geprägt (Staehle 1999, S. 227). Sie beeinflussen kognitive Wahlhandlungen, da sie im erwartungs-valenztheoretischen Sinn angestrebte Ziele darstellen (Kehr 2004b, S. 481). Dass sich die Bedürfnistheorie und die Erwartungs-Valenz-Theorie sinnvoll verknüpfen lassen, zeigen Steel und König (2006, S. 896). Sie argumentieren, „needs are related to value, helping to determine the actual value that outcomes have“. Daher erscheinen sie für die Modellierung individueller Präferenzen im Sinne des Homo Socio-Oeconomicus geeignet. Darüber hinaus korrespondieren sie mit den drei identifizierten Sozialkapitalvarianten. Das bedeutet, dass sich sinnvolle Aussagen über die Nützlichkeit der Sozialkapitalformen für die angestrebten Ziele ableiten lassen.

Dass sich Menschen im Hinblick auf ihre Motive unterscheiden, wird auch in der Ökonomie zunehmend thematisiert (Fischbacher und Gächter 2006, S. 13, Steel und König 2006, S. 907, Caplan 2003, S. 392). Die Motivationsforschung liefert zahlreiche Befunde, dass Mitarbeiter unterschiedlich stark an Leistung, sozialer Integration und Macht interessiert sind (Heckert et al. 1999, Chusmir 1988, Dreher und Mai-Dalton 1983, Steers und Braunstein 1976, McClelland 1971, 1961). Interindividuelle Unterschiede wirken sich in

⁶ Vergleiche dazu die Ausführungen im Kapitel 3.2.1, Seite 92.

⁷ In Anlehnung an McClelland (1961) wird in einigen Studien neben den oben genannten ein viertes Motiv aufgeführt, nämlich das Streben nach Unabhängigkeit (need for autonomy) (Heckert et al. 1999, S. 122, Steers und Braunstein 1976, S. 252). Dieses Motiv wird von verschiedenen Autoren grundsätzlich als weniger relevant eingestuft (Steel und König 2006, S. 895). Es wird im Folgenden nicht weiter berücksichtigt, da unklar ist, ob das Bedürfnis nach Autonomie das spezifische Interesse an den drei Sozialkapitalformen beeinflusst. Fagenson (1992, S. 56) prüft empirisch, ob sich Mentees und Personen ohne Mentoren hinsichtlich der Stärke des Unabhängigkeitsbedürfnisses unterscheiden, findet aber keinen signifikanten Zusammenhang.

erheblichem Maße auf die Performanz im Berufsleben aus (Weinert und Scheffer 2004, S. 372). So zeigen McClelland und Boyatzis (1982), dass die Stärke des Dominanzmotivs Karriereerfolg prognostiziert, wohingegen das Anschlussmotiv negativ mit der Führungsleistung korreliert. Spangler (1992), Steele Johnson und Perlow (1992) und Day und Silverman (1989) zeigen, dass die Stärke des Leistungsmotivs in einem signifikant positiven Zusammenhang mit der Arbeitsleistung steht.

Obwohl Nachwuchsführungskräfte, insbesondere, wenn sie neu im Unternehmen sind, wenig Einfluss haben und sich den Gegebenheiten eher anpassen müssen als dass sie diese gestalten können, betonen Turban und Dougherty (1994, S. 698), „protégés can influence the amount of mentoring they receive“.⁸ Aus der Perspektive der Sozialisationsforschung fassen Kammeyer-Mueller und Wanberg (2003, S. 790) zusammen, „newcomers play an important proactive role in their own adjustment“.

Indizien dafür, dass die Motive das Ausmaß des realisierten Sozialkapitals der Nachwuchsführungskräfte beeinflussen, liefert die Mentoring- und Sozialisationsforschung. So zeigt Fagenson (1992, S. 56) empirisch, dass die Stärke des Leistungs- und Machtbedürfnisses signifikant zwischen Nachwuchsführungskräften, die psychosoziale und karrierebezogene Unterstützung erhalten, und Neulingen, die keine Unterstützung bekommen, diskriminiert. Allerdings unterscheiden sich diese beiden Gruppen nicht hinsichtlich der Stärke des Anschlussmotivs (Fagenson 1992, S. 57). Da sich diese Studie ausschließlich auf klassische Mentoring-Beziehungen zwischen einer hierarchisch höhergestellten, erfahreneren Person und einer Nachwuchskraft bezieht, erscheint nachvollziehbar, dass der Zusammenhang zwischen dem Anschlussmotiv und dem Status als Mentee nicht signifikant ist. So weist auch Morrison (1993a, S. 562) darauf hin, dass „newcomers may prefer to obtain social feedback from peers rather than supervisors because of the more formal and evaluative relationship that they tend to have with the latter“.⁹ Allen et al. (1999, S. 456) finden heraus, dass „daily interaction with peers was the most important factor in fostering socialization“. Unterstellt man, dass soziales Feedback und, allgemeiner, Sozialisation, Anschlussfunktionen erfüllen, ist daraus zu folgern, dass Nachwuchsführungskräfte mit einem größeren Bedürfnis nach sozialer Integration verstärkt diese Formen der Unterstützung bei hierarchisch Gleichgestellten suchen. In einer Folgestudie zeigen Fagenson-Eland und Baugh (2001, S. 2505), dass die Stärke des Leistungsmotivs die Anzahl von Mentoring-Beziehungen, die eine Nachwuchsführungskraft im Laufe der Karriere aufbaut, determiniert. Auch Aryee et al. (1999, S. 572) weisen nach, „type A personality (ambition to succeed) was significantly related to protégé-initiated mentoring“.¹⁰

Den motivationstheoretischen Überlegungen zufolge lassen sich Bedürfnisse nicht di-

⁸ Diese Ansicht vertreten auch Ashford und Black (1996) und Fagenson (1992).

⁹ Ähnlich argumentieren auch Miller und Jablin (1991, S. 97) und Kram (1985).

¹⁰ Sie unterstellen, dass eine Typ-A-Persönlichkeit ein dem Leistungsmotiv konzeptionell ähnliches Konstrukt darstellt (Aryee et al. 1999, S. 565).

rekt in Handeln übersetzen, da Akteure darüber hinaus noch die Erwartung, dass eine Handlung im vorliegenden Kontext zur Zielerreichung beiträgt, in ihre Überlegungen integrieren. Dass dies auch für Nachwuchsführungskräfte gilt, deuten die Studien von Wanberg et al. (2006) und Turban und Dougherty (1994) an. Turban und Dougherty (1994, S. 689) finden heraus, dass „individuals with internal loci of control . . . were more likely to initiate and receive mentoring“, da Personen mit einem internen „locus of control“ ihre Chancen, die Umwelt zu beeinflussen und ihre Fähigkeiten tatsächlich zu verbessern, höher einschätzen. Wanberg et al. (2006, S. 420) finden zwar keinen signifikanten Zusammenhang zwischen einer proaktiven Persönlichkeit und der Offenheit auf die erhaltene psychosoziale und karrierebezogene Mentoring-Unterstützung. Allerdings zeigen detaillierte Auswertungen, dass „a number of protégés noted that they took the initiative to contact their mentors, but that sometimes their mentors did not show up for a scheduled meeting or did not answer e-mails“ (Wanberg et al. 2006, S. 420). Diese Befunde lassen sich aus einer wert-erwartungs-theoretischen Perspektive als Beleg dafür interpretieren, dass die Einschätzung der Wahrscheinlichkeit, dass eine Handlung tatsächlich zu den erwünschten Ergebnissen führt, eine relevante Handlungsdeterminante für Nachwuchsführungskräfte ist.

Im Fall des Anschlussmotivs lässt sich die Motivstärke als Interesse an sozio-emotionalem Sozialkapital interpretieren, da das Sozialkapital dieser Form unmittelbar der Befriedigung des sozialen Bedürfnisses dient (Matiaske 1999, S. 292). Von der individuellen Wertigkeit eines Leistungs- oder Aufstiegsbedürfnisses direkt auf das Interesse an sozialem Kapital zu schließen, würde jedoch außer Acht lassen, dass Nachwuchsführungskräfte zumindest ihr Streben nach Leistung und Aufstieg auch ohne Unterstützung durch andere, also ohne Sozialkapital, erreichen können. Für eine differenzierte Betrachtung der Nützlichkeit verschiedener Unterstützungsformen plädieren auch Ashford und Black (1996, S. 211), da „individuals' assessment of the instrumental benefits of various activities in the organizational entry process may affect their behavior“.

Dass Sozialkapital zur Aufgabenbewältigung nützlich für die Leistungserbringung der Nachwuchsführungskräfte ist, betont insbesondere die Mentoring-Forschung. Fagenson-Eland und Baugh (2001, S. 2504) konstatieren, „mentoring offers opportunities to satisfy achievement needs“, da die verschiedenen Mentoring-Funktionen, wie das Vermitteln von Fertigkeiten, Feedback zur Leistung (Ragins und Cotton 1999, Noe 1988, Kram 1985) sowie die Gelegenheit, sich an herausfordernden Aufgaben zu messen (Ragins und Cotton 1999, Kram 1985, Hunt und Michael 1983), dazu genutzt werden können, die eigene Leistung zu optimieren und Herausforderungen anzugehen. Auch in Bezug auf das Streben nach Einfluss und beruflichem Aufstieg erweist sich die Unterstützung durch Mentoren Fagenson-Eland und Baugh (2001, S. 2505) zufolge als nützlich, da Mentees beispielsweise besseren Zugang zu einflussreichen Führungskräften haben.

Allerdings ist der Zusammenhang zwischen erhaltener Unterstützung und der Leistung

sowie den Aufstiegschancen und somit die Nützlichkeit der Sozialkapitalformen für die Befriedigung von Leistungs- und Dominanzbedürfnissen nicht eindeutig. Dies erscheint dem Sozialkapitalmodell zufolge nicht verwunderlich, da die Bildung von Sozialkapital Investitionen erfordert (Gargiulo und Benassi 1999, S. 303) und gegebenenfalls zu „social liabilities“ (Gabbay und Leenders 2001, S. 6) führt. Das bedeutet, dass die Bildung von Sozialkapital möglicherweise Nachteile birgt, so dass sich Sozialkapital unter Umständen sogar als unvorteilhaft für die Zielerreichung erweist.

Nebus (2006, S. 629) differenziert verschiedene Nachteile oder Kostenarten, die beim Aufbau kollegialer Informationsnetzwerke entstehen und nennt als solche monetäre, soziale, psychologische und institutionelle Kosten. Monetäre Kosten beziehen sich auf Kommunikationskosten und Zeit, die eine Person zum Beziehungsaufbau und zur Beziehungspflege aufbringen muss (Gargiulo und Benassi 1999, S. 302). Soziale Kosten bezeichnen „any future cost or favor that the ego might incur as a result of receiving knowledge“ (Nebus 2006, S. 629). Diese bestehen einerseits aus Verpflichtungen, die gegenüber dem Sozialkapitalgeber entstehen und die möglicherweise zukünftige Handlungsoptionen einschränken. Außerdem besteht das Risiko, dass die Unterstützung durch andere von Dritten als Indikator für Unselbstständigkeit und eigene Defizite interpretiert wird. Brass und Labianca (1999, S. 335) beschreiben die Ambiguität einer solchen Beziehung wie folgt, „connections to powerful others may result in 'basking in reflected glory', but they may also result in being perceived as 'second fiddle'.“ Daher mahnen Gargiulo und Benassi (1999, S. 301), „the maintenance of social capital entails honoring obligations that may conflict with the pursuit of self-interest“. Psychologische Kosten entstehen, da die Bitte um Unterstützung oder Informationen häufig mit einem Gefühl der Verlegenheit verbunden ist (Nebus 2006, S. 629). Auch Blau (1963) weist darauf hin, dass die Ratsuche vielfach mit einem geringeren Selbstwertgefühl einhergeht. Bittet ein Mitarbeiter entgegen organisationaler Normen und Gepflogenheiten Personen um Hilfe, entstehen institutionelle Kosten (Nebus 2006, S. 630). Adler und Kwon (2002, S. 28) fassen zusammen, „investments in social capital are not costlessly reversible or convertible: therefore, unbalanced investment or overinvestment in social capital can transform a potentially productive asset into a constraint and a liability“.

Dass dies auch oder sogar insbesondere für Nachwuchsführungskräfte gilt, bestätigen Erkenntnisse der Mentoring-Forschung. Auch Mentoring-Beziehungen können negative Konsequenzen, wie beispielsweise Neid, Frust, die Minderung des Selbstvertrauens und das Gefühl der Abhängigkeit vom Mentor, implizieren (Higgins und Nohria 1999, S. 178, Kram 1985, S. 10 f., Hunt und Michael 1983, S. 478 f.). Diese Konsequenzen stellen in der oben genannten Terminologie insbesondere soziale und psychologische Kosten dar. Levinson et al. (1978) verweisen auf das Risiko, dass die Mentoring-Beziehung sogar zu einer Ausbeutung der Nachwuchskraft führen kann (Ragins und Scandura 1999, S. 494). Aus diesem Grund ist für das fachliche und das karrierebezogene Sozialkapital

noch die Nützlichkeit, motivationstheoretisch als Instrumentalität bezeichnet, der jeweiligen Sozialkapitalform für die Realisierung des Leistungs- und des Aufstiegsmotivs zu berücksichtigen.

Die Überlegungen zur Relevanz der Anschluss-, Leistungs- und Dominanzmotive und zur Instrumentalität verschiedener Sozialkapitalformen lassen sich folgendermaßen zusammenfassen. Erkenntnisse verschiedener Forschungsrichtungen bestätigen, dass sich Nachwuchsführungskräfte in ihrem Interesse für Sozialkapital zur Integration, Aufgabenbewältigung und Karriere unterscheiden. Geleitet von motivationstheoretischen Überlegungen wurde der Begriff des Interesses, der im allgemeinen Sozialkapitalmodell noch unbestimmt geblieben war, spezifiziert. Die folgenden Axiome liegen den Hypothesen zum Interesse der Nachwuchsführungskräfte zugrunde, werden allerdings selbst nicht explizit geprüft.

Axiom 2a: Das Interesse an sozio-emotionalem Sozialkapital wird determiniert durch die Stärke des Anschlussmotivs und die Erwartung, Anschluss zu finden.

Axiom 2b: Das Interesse am fachlichen Sozialkapital wird determiniert durch die Stärke des Leistungsmotivs, die Erwartung, das Leistungsbedürfnis im vorliegenden Kontext befriedigen zu können und die wahrgenommene Nützlichkeit des Sozialkapitals für die Aufgabenbewältigung.

Axiom 2c: Das Interesse am Sozialkapital zum beruflichen Aufstieg wird determiniert durch die Stärke des Machtmotivs, die Erwartung, einen Aufstieg im vorliegenden Kontext realisieren zu können und die wahrgenommene Nützlichkeit des karrierebezogenen Sozialkapitals für den Aufstieg.

Konkret lassen sich drei Hypothesen zum Zusammenhang zwischen individuellem Interesse der Nachwuchsführungskräfte und dem Ausmaß des realisierten Sozialkapitals ableiten:

Hypothese 1a: Je stärker das individuelle Interesse an sozio-emotionalem Sozialkapital, desto mehr sozio-emotionales Sozialkapital generiert eine Nachwuchsführungskraft.

Hypothese 1b: Je stärker das individuelle Interesse an Sozialkapital zur Aufgabenbewältigung, desto größer ist das Ausmaß fachlichen Sozialkapitals.

Hypothese 1c: Je größer das individuelle Interesse an karrierebezogenem Sozialkapital, desto größer ist das Ausmaß des Karriere-Sozialkapitals.

Diese Hypothesen erscheinen auf den ersten Blick trivial, sind es aber für alle tangierten Forschungsrichtungen nicht. Erstens ist die Erkenntnis, dass interindividuelle Unterschiede in den Präferenzen einen signifikanten Erklärungsbeitrag leisten, für Ökonomen relativ neu. Auch viele Sozialkapitalforscher vernachlässigen bisher die Bedeutung individueller Interessen für die Sozialkapitalbildung, da vielfach angenommen wird, dass Sozialkapital für alle gleichermaßen nützlich ist und somit unabhängig von individuellen Präferenzen generiert oder genutzt wird. Aus Sicht der Mentoring- und Sozialisationsforschung ist intentionales Handeln ebenfalls eine wenig betrachtete Komponente. Vielmehr gelten

Neueinsteiger und Mentees häufig als passiv insofern, als Sozialisation und Mentoring als einzig durch die Situation determinierte Größen betrachtet werden. Darüber hinaus hat die Annahme beziehungsweise die Erkenntnis, dass individuelles Interesse den Prozess der Sozialkapitalbildung prägen, praktische Relevanz für die Beurteilung und Gestaltung von Mentoring-Maßnahmen.

4.3 Das Humankapital als Tauschressource

Dem Sozialkapitalmodell zufolge kommt es nicht nur darauf an, wie groß das Interesse eines Akteurs an den Ressourcen anderer ist. Vielmehr folgt aus den tauschtheoretischen Überlegungen, dass ein Akteur umso mehr Ressourcen erlangen kann, je mehr wertvolle Ressourcen er selbst kontrolliert. Dieses Argument betont die Bedeutung der Attraktivität des Sozialkapitalempfängers als Tauschpartner, die wiederum direkt von dessen Kontrolle über Ressourcen, die im Handlungskontext relevant sind, abhängt. In diesem Zusammenhang ist also die Frage zu klären, welche Ressourcen die Nachwuchsführungskräfte selbst kontrollieren, die sie in den Augen anderer Organisationsmitglieder zu interessanten Tauschpartnern machen. Es ist zu vermuten, dass Nachwuchsführungskräfte, die gleichzeitig Neulinge im Unternehmen sind, im Vergleich zu anderen Organisationsmitgliedern und kurzfristig betrachtet, unattraktive Tauschpartner sind, so dass es für sie besonders schwierig ist, Sozialkapital aufzubauen und in bestehende Netzwerke einzutreten (Brass und Krackhardt 1999, S. 188). Grundsätzlich gilt, dass auch die Kollegen und Führungskräfte im Umfeld der Nachwuchsführungskräfte an sozio-emotionalen, fachlichen und karriererelevanten Ressourcen interessiert sind.¹¹

Zunächst ist nicht anzunehmen, dass Nachwuchsführungskräfte einen nennenswerten Einfluss auf Entscheidungen oder Prozesse ausüben. Auch ihr intraorganisationales Kontaktnetzwerk befindet sich noch im Aufbau, und sie werden kaum in der Lage sein, erfolgreich als Kontaktvermittler zu fungieren, wie Burt (1992, S. 156) empirisch nachweist. Die Kontrolle über fachliche Ressourcen ist generell auf Fachkompetenzen, berufliche Erfahrung und Zugänge zu Informationsquellen und Ressourcen außerhalb des Tauschsystems zurückzuführen (Matiaske 1999, S. 274). Da den Nachwuchsführungskräften spezifische Zugänge ebenso fehlen wie berufliche Erfahrung, beschränkt sich die ihre Kontrolle über fachliche Ressourcen auf ihr Humankapital. Allerdings verfügen sie kurz nach dem Eintritt in das Unternehmen über wenig unternehmensspezifisches Wissen. Darüber hinaus stehen sie in den meisten Fällen am Beginn ihrer Karriere und haben bis dato kein tä-

¹¹ Matiaske (1999, S. 274 f.) argumentiert für den Fall des informellen Informationsaustauschs zwischen hierarchisch gleichgestellten Kollegen, dass es insbesondere fachliche Ressourcen und soziale Anerkennung sind, die ausgetauscht werden. Dass karriererelevante Ressourcen nicht explizit berücksichtigt werden, ist möglicherweise auf die Annahme zurückzuführen, dass gleichgestellte Kollegen keine aufstiegsrelevanten Ressourcen kontrollieren.

tigkeitsspezifisches Humankapital aufgebaut. Folglich stellt das allgemeine Humankapital der Nachwuchsführungskräfte die relevante fachliche Ressource dar, die sie zum Aufbau des Sozialkapitals in organisationsinterne Tauschprozesse einbringen können.

Wie Blau (1963) in seiner klassischen Studie zeigt, sind Experten in größerem Ausmaß in soziale Tauschhandlungen involviert und erhalten mehr Anerkennung als weniger versierte Kollegen. Auch Boxman et al. (1991) und Marsden und Hurlbert (1988) gehen davon aus, dass das Ausbildungsniveau einer Person dessen Attraktivität als Sozialkapitalgeber generell erhöht. Friedman und Krackhardt (1997, S. 320) folgen Colemans Argumentation und führen aus, „compared to others, those with more education are likely to be respected for their expertise ... others will go to them for advice and assistance, which then creates obligations toward that person and provides them with more contacts and information.“ Sie finden in ihrer Studie von fünf Arbeitsgruppen eines US-amerikanischen Kreditinstituts einen positiven Zusammenhang zwischen dem Humankapital eines Mitarbeiters und dem generierten Sozialkapital, wobei dieser Zusammenhang schwächer wird, wenn der Mitarbeiter einer ethnischen Minderheit angehört (Friedman und Krackhardt 1997, S. 326).¹²

Genauer betrachtet wirkt das Humankapital sowohl direkt als auch indirekt auf die Sozialkapitalbildung. Im direkten Tausch wird das Humankapital als Tauschressource eingesetzt, die die Nachwuchsführungskraft anderen zur Verfügung stellt. Van der Vegt et al. (2006, S. 879) begründen in Übereinstimmung mit tauschtheoretischen Überlegungen, „team members who are perceived to be more expert are assumed to possess resources of knowledge and skill that are of value to other team members“.

Die Mentoring-Forschung liefert ebenfalls Indizien für die Annahme, dass das Humankapital einen positiven Effekt auf die Sozialkapitalbildung hat. So betrachten Mullen (1994) und Levinson et al. (1978) Mentoring als Informationsaustausch, in dessen Folge ein erfahrener Mentor an den Informationen und dem Wissen seines Schützlings partizipiert. Folglich ist anzunehmen, dass die Bereitschaft einer erfahrenen Führungskraft, als Mentor zu fungieren, mit der wahrgenommenen Leistungsfähigkeit und der Expertise des Mentees steigt (Olian et al. 1988). Diesen Zusammenhang bestätigen Allen et al. (2000, S. 277) empirisch, „mentors were more likely to pick their protégé based on the protégé’s perceived ability/potential ... than based on the protégé’s perceived need for help“. Bezogen auf die drei Sozialkapitalformen ist demnach davon auszugehen, dass Humankapital insbesondere im Hinblick auf die Generierung von Aufgaben- und Karriere-Sozialkapital positiv wirkt.

Abgesehen von diesen direkten Effekten des Humankapitals, das die Attraktivität der Nachwuchsführungskraft als Tauschpartner aufgrund ihrer wertvolleren fachlichen Res-

¹² Vergleiche für ähnliche Befunde zum Zusammenhang zwischen Bildung und dem Umfang erhaltener Ratschläge auch Klein et al. (2004).

sources erhöht, entfaltet das allgemeine Humankapital eine Signalwirkung. In Anlehnung an Spence (1973) wird ein Bildungsabschluss als beeinflussbares Signal für die Leistungsfähigkeit einer Person interpretiert. Verschiedene ökonomische Studien belegen, dass ein höherer Bildungsabschluss, wie beispielsweise eine Promotion oder ein Master of Business Administration (MBA), mit einem schnelleren und höheren Aufstieg korreliert (Spilerman und Lunde 1991, S. 715, Sicherman 1991, S. 121).¹³ Auch Bozionelos (2004, S. 36), Seibert et al. (2001, S. 231) und Boudreau et al. (2001, S. 68) finden einen positiven Zusammenhang zwischen dem allgemeinen Humankapital und dem Karriereerfolg. Als Signal für den späteren beruflichen Erfolg kann eine bessere Humankapitalausstattung die Bereitschaft von Kollegen und Führungskräften erhöhen, Sozialkapital zur Verfügung zu stellen, da zu erwarten ist, dass die Nachwuchsführungskraft in Zukunft über einen hohen Status verfügen wird. Folglich ist der zukünftige Status eines Akteurs ein Indikator für dessen Attraktivität als Tauschpartner. Friedman und Krackhardt (1997, S. 321) folgern, „education draws attention to investments in a person and enhances his or her social capital“.

Folgt man dieser Überlegung, gewinnt auch die soziale Anerkennung einer potentiellen Führungskraft einen höheren Wert. Bereits Blau (1963, S. 99 ff.) hat darauf hingewiesen, dass soziale Anerkennung ein häufig eingesetztes Tauschgut in kollegialen Austauschprozessen ist, dessen Wert positiv mit dem Status der Person, die Anerkennung zollt, korreliert (Coleman 1990, S. 129 f.). Ist der Respekt ranghoher Organisationsmitglieder begehrter als die Anerkennung rangniedrigerer Personen (Matiaske 1999, S. 275),¹⁴ so dürfte dies auch für zukünftig zu erwartende Anerkennung gelten. Das bedeutet, dass die indirekte Wirkung alle drei Sozialkapitalformen erfasst, wohingegen der direkte Effekt primär auf das fachliche und das karrierebezogene Sozialkapital wirkt. Humankapital wirkt umso stärker als Signal für den zukünftigen Status innerhalb der Organisation auf die Sozialkapitalbildung, je langfristiger die Beziehungen angelegt sind, das heißt, je geringer die Fluktuation oder andere personaldynamische Prozesse sind. Dies ist darauf zurückzuführen, dass Sozialkapitalgeber die Wahrscheinlichkeit berücksichtigen, die Gegenleistung zu einem späteren Zeitpunkt tatsächlich zu erhalten. Geht der Sozialkapitalgeber davon aus, selbst das Unternehmen zu verlassen oder rechnet er mit einem Austritt der Nachwuchsführungskraft, sinkt seine Bereitschaft, einseitig in Vorleistung zu treten. Aus den vorangegangenen Überlegungen ist für die unterschiedliche Fähigkeit der Nachwuchsführungskräfte, Sozialkapital aufzubauen, zu folgern:

Hypothese 2: Je besser die Ausstattung mit generellem Humankapital der Nachwuchsführungskräfte, desto mehr Sozialkapital bauen sie auf.

Die Wirkung des allgemeinen Humankapitals ist für den Aufbau fachlichen und karriere-

¹³ Dieser Effekt wird in der Career Mobility-Theorie als Overeducation-Phänomen diskutiert; vergleiche dazu Büchel und Mertens (2004).

¹⁴ Ähnlich argumentieren Boxman et al. (1991), Marsden und Hurlbert (1988) und Lin et al. (1981b), wenn sie von dem Status eines Akteurs auf dessen Ressourcenausstattung schließen.

relevanten Sozialkapitals stärker als für sozio-emotionales Sozialkapital.

Diese Wirkung impliziert einen sogenannten Matthäus-Effekt: Eine Nachwuchsführungskraft, die bereits über viel Humankapital verfügt, erhält viel Sozialkapital. Der „Matthew-Effect“ geht auf Robert K. Merton (1988, 1968) zurück, der den Begriff einführt, um das Phänomen zu beschreiben, dass bekannte Autoren häufiger zitiert werden und dadurch noch bekannter werden.¹⁵ Dieser Effekt kumulativer Vorteile wurde bislang beispielsweise in der Soziologie und Bildungsforschung (Walberg und Tsai 1983) untersucht. Der Begriff beschreibt den Zusammenhang zwischen Human- und Sozialkapital insofern adäquat, als Sozialkapital im Organisationskontext primär Wissen, Fähigkeiten und Erfahrungen anderer Personen impliziert, so dass man auch formulieren könnte: Eigenes Humankapital gewährt Zugang zum Humankapital anderer.

Im nächsten Abschnitt ist die Bedeutung der Zugangschancen für die Sozialkapitalbildung der Nachwuchsführungskräfte zu analysieren.

4.4 Die Netzwerke der Neueinsteiger

Den konzeptionellen Überlegungen zufolge stellen soziale Netzwerke eine notwendige Bedingung für die Entstehung sozialen Kapitals dar. Das theoretische Modell präzisiert den Zusammenhang zwischen der strukturellen Einbettung und dem Sozialkapital. Je größer die Zugangschancen eines Akteurs zu Ressourcen sind, desto größer ist, unter sonst gleichen Bedingungen, sein Sozialkapital. Netzwerkanalytische Zentralitätsmaße stellen geeignete Indikatoren für Zugangschancen im tauschtheoretischen Sinne dar, da sie die Beteiligung eines Akteurs an sozialen Beziehungen und seine Prominenz in einem Netzwerk erfassen (Jansen 2003, S.127).

Die Zentralität wirkt in dreierlei Weise auf die Sozialkapitalbildung der Nachwuchsführungskräfte. Erstens und hauptsächlich bestimmt sie das Ausmaß möglicher Tauschhandlungen; je größer die Zentralität, desto mehr Tauschoptionen hat eine Person in einem Netzwerk und desto mehr Sozialkapital kann eine Person generieren. Verschiedene Netzwerkforscher bestätigen diesen Zusammenhang. So führt Brass (1984, S. 520) aus, „actors or units occupying central positions in a network are viewed as potentially powerful because of their greater access to and possible control over relevant resources“ und zeigt empirisch, dass die Zentralität eines Mitarbeiters eines Zeitungsverlags in Kommunikationsnetzwerken und die Anzahl der einem Mitarbeiter zur Verfügung stehenden Transaktionsalternativen dessen Einfluss und Aufstiegschancen erhöhen (Brass 1984, S. 532). Auch Seibert et al. (2001, S. 224) argumentieren, dass die Anzahl der Kontakte einer

¹⁵ Merton (1968) führt den Begriff in Anlehnung an den Vers 25,29 aus dem Matthäus-Evangelium ein: „Denn wer hat, dem wird gegeben werden“.

Person zu anderen Abteilungen oder in verschiedene Hierarchie-Ebenen in einem positiven Zusammenhang mit dem Ausmaß der Informationsversorgung einer Person steht und dass „the number of an individual’s contacts at higher organizational levels will be positively related to career sponsorship“. Für diese Zusammenhänge finden sie in ihrer Studie von Netzwerkeffekten und Karriereerfolg von 450 Alumni einer US-amerikanischen Universität empirische Bestätigung (Seibert et al. 2001, S. 231). Cross und Cummings (2004, S. 929) weisen darauf hin, dass „a network can supplement a person’s ability to respond well to new challenges when that person knows whom to seek out for information or expertise relevant to a new project“. Ein größeres Netzwerk verbessert die Chance, zu unterschiedlichem Wissen Zugang zu erhalten und erhöht so die Flexibilität einer Person.¹⁶

Auch die Mentoring-Forschung konstatiert einen positiven Zusammenhang zwischen den Kontakten eines Mentees und der fachlichen oder karrierebezogenen Unterstützung, die er oder sie empfängt. Baugh und Scandura (1999, S. 505 f.) argumentieren, dass eine höhere Anzahl von Personen, die Mentoring-Aufgaben übernehmen, zu höherer Zufriedenheit und Commitment führen, da eine Nachwuchsführungskraft mit mehreren Mentoren mehr über seine Aufgaben lernt und eine Mehrzahl an Karriereoptionen erhält. Blickle et al. (2003, S. 119) bestätigen, dass es für eine gelungene Karriere von Bedeutung ist, ein Netzwerk aufzubauen statt sich auf einen einzelnen Mentor zu fokussieren, da so „die Abhängigkeit von einzelnen Personen nicht zu groß wird ... und ... die unterstützte Person gleichzeitig Zugang zu sehr vielen und sehr unterschiedlichen Informationen bekommt“.¹⁷ Nachwuchsführungskräfte, die insbesondere in der Integrationsphase wechselnden Herausforderungen ausgesetzt sind, finden folglich mit größerer Wahrscheinlichkeit geeignete Unterstützung und relevante Informationen, falls sie über viele Kontakte verfügen.

Darüber hinaus fungiert das soziale Netzwerk einer Nachwuchsführungskraft als Signal für seine Attraktivität als Tauschpartner und fördert den Aufbau von Reputation. Kilduff und Krackhardt (1994, S. 90) führen aus, „members of the internal labor market are assumed to be searching for signals of the underlying performance quality of colleagues and competitors“. Steht ein Neueinsteiger schon nach relativ kurzer Zeit in Kontakt mit vielen Organisationsmitgliedern, signalisiert das seine Leistungsbereitschaft, so dass potentielle Sozialkapitalgeber eher bereit sind, ebenfalls Ressourcen zur Verfügung zu stellen. Über ein großes Netzwerk zu verfügen macht es zudem leichter, eine Reputation aufzubauen (Granovetter 1985, S. 490). Raub und Weesie (1990, S. 626) zeigen anhand von spieltheo-

¹⁶ Gargiulo und Benassi (2000, S. 191) zeigen empirisch, dass Manager, die ein weniger dichtes Netzwerk haben, besser in der Lage sind, auf Veränderungen in ihrem Tätigkeitsfeld zu reagieren. Da davon auszugehen ist, dass die Dichte mit der Größe des Netzwerks sinkt, liefert auch diese Studie Indizien für die Vorteilhaftigkeit vieler Kontakte für die Generierung von Informationen und Unterstützung. Perry-Smith (2006, S. 88 f.) argumentiert ähnlich und konstatiert einen positiven Zusammenhang zwischen dem Zugang zu unterschiedlichen sozialen Kreisen in einem Unternehmen und der Kreativität eines Mitarbeiters.

¹⁷ Vergleiche für eine ähnliche Argumentation Morrison (2002, S. 1150).

retischen Modellen, dass Reputationseffekte, die durch soziale Netzwerke entstehen, dazu führen, dass „efficiency is more easily attained as a result of individually rational behavior in perfectly embedded systems“. Erfährt eine Person von Dritten von den Qualitäten einer Nachwuchsführungskraft, ist sie eher bereit, Sozialkapital bereitzustellen. Ein größeres Netzwerk impliziert einen stärkeren Reputationseffekt, da sich der Ruf dann umso weiter verbreitet.

Drittens kann eine Nachwuchsführungskraft die eigenen Kontakte und mithin seine Prominenz als Tauschressource anbieten (Matiaske 1999, S. 252), was möglicherweise unter Kollegen besonders wirksam ist. Die Prominenz eines Akteurs ist insofern eine interessante Ressource, da der „basking in reflected glory effect“ (Kilduff und Krackhardt 1994, S. 90) dazu führt, dass diese auf verbundene Akteure abstrahlt und deren Reputation positiv beeinflusst.

Insgesamt ist davon auszugehen, dass eine Vielzahl von Kontakten primär aufgrund der verbesserten Zugangschancen zu verschiedenartigen Ressourcen die Sozialkapitalbildung erleichtert. Im Fall von Nachwuchsführungskräften, die im Vergleich zu anderen Organisationsmitgliedern erst kurzzeitig im Unternehmen sind, sind Reputationseffekte und der Einsatz des eigenen Netzwerks als Tauschressource nachrangig, wirken aber förderlich auf die Sozialkapitalbildung. Zusammenfassend ist daher folgende Hypothese zu formulieren: *Hypothese 3: Je zentraler eine Nachwuchsführungskraft in einem sozialen Netzwerk ist, desto mehr Sozialkapital generiert sie.*

Betrachtet man die Zentralität als Anzahl der Kontakte, über die eine Nachwuchsführungskraft verfügt, ohne dass indirekte Beziehungen berücksichtigt werden, gilt dieser Zusammenhang für alle drei Sozialkapitalformen gleichermaßen.¹⁸ Im nächsten Abschnitt wird gemäß dem allgemeinen Sozialkapitalmodell die Bedeutung von Vertrauen für die Sozialkapitalbildung diskutiert. Dabei gilt es zunächst, den Vertrauensbegriff zu differenzieren und die relevante Vertrauensform zu identifizieren.

4.5 Die Relevanz der Vertrauensatmosphäre

Das Sozialkapitalmodell betont die Bedeutung von Vertrauen für den Aufbau von sozialem Kapital. Inwiefern Vertrauen den Zugang zu Ressourcen anderer im Arbeitskontext allgemein und aus Sicht der Nachwuchsführungskräfte im Besonderen beeinflusst, ist im Folgenden zu diskutieren.

Vertrauen spielt in wirtschaftlichen Austauschbeziehungen eine zentrale Rolle (Eberl 2004, S. 258, Ripperger 1998, S. 5). Dies gilt nicht nur für zwischenbetriebliche Beziehungen, sondern auch für die Zusammenarbeit in einer Organisation. Martin (2003, S.

¹⁸ Zur Operationalisierung der Zentralität siehe Kapitel 5.3.3, Seite 190 ff.

115) konstatiert, „die grundlegende Bedeutung des Vertrauens für das soziale Miteinander auch und gerade im Kontext des Arbeitshandelns ist ganz offensichtlich“. Dirks und Ferrin (2001, S. 452) zeigen in einer Metastudie, dass verschiedene Untersuchungen einen signifikant positiven Einfluss von Vertrauen auf den Informationsaustausch (z. B. Smith und Barclay 1997, O'Reilly III und Roberts 1974, Zand 1972) beziehungsweise die Gruppenleistung (Dirks 2000, Klimoski und Karol 1976) ermitteln.¹⁹

In der Netzwerkforschung wird die Bedeutung von Vertrauen selten explizit empirisch überprüft.²⁰ Vielmehr wird Vertrauen herangezogen, um die Vorteilhaftigkeit bestimmter Netzwerktypologien oder Verbindungsformen zu erklären. So gehen Reagans und McEvily (2003, S. 244), Uzzi und Lancaster (2003, S. 392) sowie Brass und Krackhardt (1999, S. 185) davon aus, dass starke Verbindungen den Informationsaustausch fördern, da sie ein vertrauensvolleres Verhältnis implizieren als schwache Verbindungen. Reagans et al. (2004, S. 104) betrachten geschlossene Netzwerke in Anlehnung an Coleman (1988) als vorteilhaft, da „network closure is thought ... to promote a level of trust sufficient to support social exchange“, und Borgatti und Cross (2003, S. 435) argumentieren, dass Vertrauen die psychologischen Kosten des Ratsuchenden senkt, so dass Personen in einer vertrauensvollen Beziehung eher bereit sind, eigene Wissenslücken zu offenbaren.²¹

Dass insbesondere Nachwuchsführungskräfte auf Vertrauen angewiesen sind, um Informationen und Unterstützung von Kollegen und Vorgesetzten zu erhalten, betonen zahlreiche Mentoring-Forscher (beispielsweise Gibbons 2004, S. 241, Blickle et al. 2003, S. 119, Kram 1983, S. 616, Feldman 1981, S. 314), wohingegen die Sozialisationsforschung die Bedeutung von Vertrauen für den Sozialisationsprozess kaum diskutiert.²² Feldman (1981, S. 314) dokumentiert die Bedeutung von Vertrauen sowohl aus Sicht des Mentees als auch der ratgebenden Kollegen, „I have found that many recruits report feeling that until such time as they became friendly with co-workers and could trust them, they could not find out information that was essential to doing their jobs well. Moreover, until incumbent employees felt they could trust the recruits, they withheld information about supervisors’

¹⁹ Andere Studien zeigen keinen signifikanten Einfluss von Vertrauen auf die Leistung oder das Kommunikationsverhalten. Dirks und Ferrin (2001, S. 455) werten die Ambiguität der Erkenntnislage als Indiz dafür, dass Vertrauen nicht direkt auf den Erfolg wirkt. Sozialkapital könnte demnach eine medierende Variable zwischen Vertrauen und Gruppenleistung darstellen.

²⁰ Eine Ausnahme bildet die Studie von Tsai und Ghoshal (1998, S. 466), die herausfinden, dass die Vertrauenswürdigkeit einer Abteilung den Ressourcenaustausch mit dieser Abteilung positiv beeinflusst. Der Fokus liegt in dieser Untersuchung auf der Reputation einer Organisationseinheit als Vertrauensbasis.

²¹ Auch für zwischenbetriebliche Kooperationen erweist sich Vertrauen Inkpen und Tsang (2005, S. 154) zufolge als vorteilhaft, da „trust plays a key role in the willingness of network actors to share knowledge“.

²² Ausnahmen bilden die Untersuchungen von Thomas und Anderson (1998), die psychologische Verträge, in denen Vertrauen eine zentrale Rolle spielt, und Sozialisationskonzepte integrieren sowie die Studie von Baker und Feldman (1990), die einen positiven Zusammenhang zwischen institutionalisierten Sozialisationspraktiken und Vertrauen zu Kollegen dokumentiert.

preferences and personalities, making the recruits look less competent in the eyes of the supervisors“.

Besondere Bedeutung erlangt spezifisches Vertrauen, das auf einer emotionalen Verbundenheit beruht.²³ Enge Vertrauensbeziehungen sind insbesondere für die psychosoziale Unterstützung der Nachwuchsführungskräfte bedeutsam (Baugh und Fagenson-Eland 2005, S. 942). Kram und Isabella (1985, S. 117) zufolge werden Formen psychosozialer Unterstützung, also sozio-emotionales Sozialkapital, primär in Beziehungen zwischen gleichrangigen Kollegen gewährt, die enger, von längerer Dauer und durch ein höheres Maß an Vertrauen gekennzeichnet sind. Solche Beziehungen erweisen sich auch in Zeiten von Veränderungen als stabiler (Cummings und Higgins 2006, S. 42). Spezifisches Vertrauen spielt darüber hinaus eine Rolle für die Generierung von karrierebezogenem Sozialkapital. Blickle et al. (2003, S. 119) führen beispielsweise aus, „eine Mentor-Protegé-Beziehung entsteht auf einer Basis eines besonderen persönlichen Vertrauensverhältnisses wechselseitiger Sympathie und Wertschätzung“.²⁴

Obwohl zu vermuten ist, dass spezifisches Vertrauen die Sozialkapitalbildung fördert, ist die Fokussierung dieser Vertrauensvariante aus folgenden Gründen problematisch. Die Bildung spezifischen Vertrauens setzt eine Interaktionshistorie voraus, entwickelt sich also erst im Laufe der Zeit (McKnight et al. 1998, S. 473). Im Rahmen dieser Studie werden allerdings Nachwuchsführungskräfte betrachtet, die seit maximal einem Jahr im Unternehmen sind. Kram und Isabella (1985, S. 121), die anhand von Interviews drei unterschiedliche Arten kollegialer Beziehungen differenzieren, merken an, dass sich diese Form der vertrauensvollen Beziehung typischerweise erst in zwei oder mehr Jahren bildet und darüber hinaus auf sehr wenige Personen beschränkt bleibt. Auch Mayer et al. (1995) und Krackhardt (1994) betonen, dass die Entwicklung spezifischen Vertrauens Zeit braucht. Der Fokus dieser Studie ist einerseits auf Beziehungen gerichtet, die erst seit kurzer Zeit bestehen, beschränkt sich aber andererseits nicht auf besonders enge Beziehungen. Daher ist davon auszugehen, dass dem spezifischen Vertrauen in diesem Kontext eine relativ geringe Bedeutung zukommt. Darüber hinaus erfordert die valide Messung spezifischen Vertrauens die Einschätzung beider Parteien, da Vertrauen subjektiv wahrgenommen wird. Im Rahmen dieser Studie ist der Sozialkapitalgeber gleichzeitig der Vertrauensgeber, so dass seine Einschätzung des spezifischen Vertrauens besonders wichtig ist, aber nicht erhoben werden konnte.

Ähnliches gilt für das auf Reputation basierende Vertrauen. Nachwuchsführungskräften verfügen nach einer kurzen Zeit der Betriebszugehörigkeit noch nicht über eine nennenswerte Reputation, die Kollegen oder Führungskräfte als wesentliches Kriterium für

²³ Rousseau et al. (1998, S. 399) bezeichnen diese Art des Vertrauens als „relational trust“, Nebus (2006, S. 628) und andere sprechen von „affective trust“.

²⁴ Diese Aussage bezieht sich auf klassische Mentoring-Beziehungen und impliziert daher primär karrierebezogenes Sozialkapital durch eine erfahrenere Person.

die Entscheidung heranziehen, diesen Vertrauen und Sozialkapital zu gewähren. Krackhardt (1996b, S. 161) spricht in diesem Zusammenhang in Anlehnung an Stinchcombe (1965, S. 148 f.) von der „Liability of Newness“ der Manager, da „managers new to an organizational unit suffer many of the same disadvantages attributed to new organizations“, wie beispielsweise die fehlende Legitimität und einen Vertrauensrückstand.

Dass generalisiertes Vertrauen die Kooperationsbereitschaft zwischen Mitarbeitern erhöht, betonen beispielsweise McKnight et al. (1998, S. 475). Generalisiertes Vertrauen ist, wie im Kapitel 3.2.4 (Seite 112 ff.) dargelegt, nicht beziehungsspezifisch. Gegen die weitere Betrachtung im Rahmen dieser Studie spricht allerdings eine methodische Schwierigkeit. Die Bereitschaft, Vertrauen aus der Erfahrung mit anderen Kollegen zu übertragen und einer Nachwuchsführungskraft zu vertrauen, ist nur aus der Sicht des Vertrauensgebers verlässlich zu erfassen. Da hier die Nachwuchsführungskräfte befragt worden sind und eine Befragung der von diesen genannten Kontaktpersonen nicht realisierbar war, steht diese Informationsquelle nicht zur Verfügung. In Anbetracht der Tatsache, dass ein Indikator für generalisiertes Vertrauen seitens der Kontaktpersonen nicht vorliegt, wird diese Vertrauensquelle ausgeblendet. Dies bedeutet zwar nicht, dass generalisiertes Vertrauen irrelevant ist, aber es erscheint darüber hinaus auch aus inhaltlichen Gründen vertretbar, diese Vertrauensform nicht weiter zu berücksichtigen. Inwiefern eine Kontaktperson generell bereit ist zu vertrauen, ist eine Frage, die insbesondere für die Sozialkapitalbildung innerhalb einer Dyade relevant. Da hier erhoben wird, über wieviel Sozialkapital eine Nachwuchsführungskraft insgesamt verfügt, ist davon auszugehen, dass die Vertrauensatmosphäre eine vergleichsweise größere Rolle spielt.

Dem Sozialkapitalmodell zufolge beeinflusst die Vertrauensatmosphäre innerhalb eines sozialen Systems die Sozialkapitalbildung positiv, da Vertrauensgeber erwarten können, dass einerseits Normen einen Vertrauensbruch unwahrscheinlich machen und andererseits generalisierter Tausch ermöglicht wird, der sich nicht auf die Dyade beschränkt. Dieser Vertrauensbasis kommt besondere Bedeutung im Kontext der Sozialkapitalbildung von Nachwuchsführungskräften zu, da sie Vertrauen zwischen Unbekannten innerhalb eines sozialen Systems ermöglicht.

Dass diese Vertrauensform ebenfalls positive Wirkungen entfaltet, zeigen beispielsweise Tan und Zhao (2003), die herausfinden, dass wahrgenommene Normen, die die Unterstützungsbereitschaft fördern, einziger signifikanter Prädiktor des Interesses an Ratschlägen von Kollegen ist. Hoegl et al. (2003, S. 746) vermuten, „if the team assesses a strong organizational knowledge-sharing climate, then team members will receive a clear signal that it is acceptable or desirable to seek out and build networks of contacts to gather needed knowledge“, so dass ein positives Organisationsklima mit einem intensiveren Informationsaustausch einhergeht. Für diesen Zusammenhang finden sie empirische Bestätigung (Hoegl et al. 2003, S. 758).

Im Mentoring-Kontext werden ähnliche Befunde registriert. So identifizieren Koberg

et al. (1994) einen positiven Einfluss von Vertrauen in einer Gruppe auf das Mentoring. Allen et al. (1997a) argumentieren, dass ein Organisationsklima, das Entwicklungs- und Unterstützungsaktivitäten betont, förderlich für Mentoring ist. Auch Kram (1985) stellt fest, dass sich Mentoring-Aktivitäten am besten in einer durch Offenheit und Vertrauen gekennzeichneten Atmosphäre entfalten. O'Neill (2005, S. 444) untersucht den Zusammenhang zwischen einer positiven Vertrauensatmosphäre und verschiedenen Mentoring-Aktivitäten empirisch und vermutet, dass „protégés in cooperative organizational contexts will report a positive relationship with each mentoring function“. Wie vermutet fördert eine auf Kooperation ausgerichtete Kultur psychosoziales Mentoring. Der Effekt einer kooperativen Umgebung auf karrierebezogenes Mentoring ist allerdings signifikant negativ, was O'Neill (2005, S. 453) darauf zurückführt, dass sie auch unternehmensexterne Mentoring-Beziehungen betrachtet. In einer kompetitiven Arbeitsumgebung suchen Mentees möglicherweise aktiv Karriere-Unterstützung außerhalb des eigenen Unternehmens. Aussagen über das Niveau intraorganisationaler Unterstützung sind auf Basis dieser Studie nicht möglich. In Einklang mit diesen Überlegungen heben McKnight et al. (1998, S. 478) hervor, dass „structural assistance belief will be more influential in the initial relationship than it will later, because information about the other person is very incomplete when the relationship begins, making situational information quite salient“.²⁵ Dass die Vertrauensatmosphäre auch innerhalb einer Organisation variiert, betonen Hoegl et al. (2003, S. 745). Sie verweisen auf Schneider (1983, S. 109), der erklärt, dass Organisationen über „as many climates as there are psychologically connected clusters of events, practices and procedures“ verfügen.²⁶ Die Ausführungen legen die Schlussfolgerung nahe, dass eine positive Vertrauensatmosphäre die Sozialkapitalbildung positiv beeinflusst. Ob die Relevanz der Vertrauensatmosphäre für die drei Sozialkapitalformen variiert, soll im Folgenden kurz diskutiert werden.

Das sozio-emotionale Sozialkapital entspricht weitgehend der psychosozialen Mentoring-Funktion und dürfte daher insbesondere in freundschaftlichen Beziehungen vermittelt werden. Um Privates und Persönliches in einer Beziehung zur Sprache zu bringen oder einen Arbeitskollegen privat zu treffen, bedarf es Kram und Isabella (1985, S. 119 f.)

²⁵ „Structural assistance belief“ wird definiert als „beliefs that success is likely because such contextual factors as promises, contracts, regulations, and guarantees are in place“ (McKnight et al. 1998, S. 478) und entspricht damit weitgehend dem Begriff der Vertrauensatmosphäre.

²⁶ Rosenstiel et al. (1983, S. 18) zufolge bezieht sich der Begriff Organisationsklima auf die von den Organisationsmitgliedern wahrgenommenen realen Bedingungen der Organisation, die das Verhalten der Mitglieder beeinflussen. Zur Unterscheidung von Merkmalen der Organisationskultur und des Organisationsklimas führt Müller (1999, S. 194) aus, dass letztere „(im Gegensatz zu Kulturmerkmalen) eher bewußt wahrgenommen, reflektiert und von Prozessen kognitiver Informationsverarbeitung begleitet werden“, „mit eher 'auffälligen' organisatorischen Gegebenheiten assoziiert“ sind und sich somit „bedingungsabhängig auch schneller ändern können“. Der Aspekt der Gebundenheit an konkrete organisatorische Gegebenheiten und der Veränderlichkeit unterstreicht die Annahme, dass es in einem Unternehmen eine Vielzahl von Klimata geben kann. Der Begriff der Vertrauensatmosphäre ist enger, aber vermutlich ebenso wie das Klima kontextspezifisch.

zufolge einer Zeit des Kennenlernens, in der spezifisches Vertrauen aufgebaut werden kann. Es ist anzunehmen, dass eine positive Vertrauensatmosphäre zwar positiv, aber relativ schwach wirkt. Eine positive Vertrauensatmosphäre stellt eine Basis dar, auf der sich freundschaftliche Beziehungen entwickeln, innerhalb derer sozio-emotionales Sozialkapital generiert wird. Sie reicht aber möglicherweise noch nicht aus. Baugh und Fagenson-Eland (2005, S. 942) stellen fest, dass „exchange of psycho-social resources requires more intimate trusting relationships than exchange of career resources“.²⁷

Für den Zusammenhang zwischen der Vertrauensatmosphäre und der Sozialkapitalbildung ist daher Folgendes zu vermuten.

Hypothese 4: Eine positive Vertrauensatmosphäre beeinflusst die Sozialkapitalbildung der Nachwuchsführungskräfte positiv, wobei der Einfluss auf die Bildung fachlichen und karrierebezogenen Sozialkapitals stärker durch die Vertrauensatmosphäre beeinflusst wird als die Bildung von sozio-emotionalem Sozialkapital.

Im nächsten Abschnitt wird der Einfluss der letzten Determinanten, nämlich formaler Organisationsstrukturen, näher beleuchtet. Dazu wird wiederum zunächst präzisiert, welche Aspekte formaler Organisationsstrukturen im Kontext der Nachwuchsführungskräfte relevant sind.

4.6 Die Bedeutung formaler Mentoring-Maßnahmen

Formale Organisationsstrukturen gelten dem Sozialkapitalmodell zufolge als Determinante sozialen Kapitals, da sie Ansprüche und Verpflichtungen definieren, die aufgrund formaler Positionen beziehungsweise Rollen bestehen und so sozialen Tausch bedingen. Ein Mitarbeiter kann somit aufgrund der formalen Position, die er innehat, Ressourcen anderer Akteure einfordern und somit sein Sozialkapital erhöhen. Die an Rollen beziehungsweise Positionen geknüpften Ansprüche werden in der Organisationsverfassung fixiert. Im Folgenden ist zu diskutieren, inwiefern entsprechende Strukturen und Rollen im Fall der Nachwuchsführungskräfte bestehen und wie diese die Sozialkapitalbildung beeinflussen.

Dass formale Strukturen informelle Netzwerke prägen, ist eine Erkenntnis, die verschiedene Organisationsforscher (z. B. Thompson 1967, Cyert und March 1963) implizit unterstellen, während andere eher davon ausgehen, dass informelle Netzwerke parallel oder sogar im Widerspruch zu formalen Strukturen existieren (z. B. Blau 1963, Homans 1950). Verschiedene empirische Studien liefern jedoch Hinweise darauf, dass formale Strukturen informelle Austauschbeziehungen in Organisationen prägen.²⁸ Stevenson (1990, S. 115)

²⁷ Vergleiche für eine ähnliche Einschätzung auch Whiteley et al. (1991) sowie Kram (1985).

²⁸ Um die symbiotische Beziehung zwischen formaler und informeller Struktur zu beschreiben, sprechen Krackhardt und Hanson (1993, S. 104) von der formalen Hierarchie als Skelett und den informellen Netzwerken als Nervensystem.

zufolge bilden formale Positionen „a structural parameter ... that acts as a constraint on social relations“, und er zeigt anhand einer Befragung in einer öffentlichen Verwaltung, dass formale Positionen Interaktionsstrukturen beeinflussen. Han (1996, S. 61) untersucht den Zusammenhang zwischen Ratgeber-, Einfluss- und Informationsnetzwerken in einem US-amerikanischen Vertriebskonzern und kommt zu dem Schluss „the shape of the emergent networks is substantially influenced by, and overlaid with, the formal features of the organization“. Flap et al. (1998, S. 114) zitieren eine Studie von Emmanuel Lazega in einer Anwaltskanzlei, derzufolge „tendencies of inbreeding between those working at different offices are countered by friendships between partners and between associates that have been forged in the early years after they entered the firm and before they began to specialize“.²⁹ Flap et al. (1998, S. 116) resümieren, „the assumption is that the formal organization influences the informal one, and indeed it does“. Flap (2004, S. 14) differenziert, „institutions influence the instrumental value of social networks as social capital and because actors invest in social capital according to its instrumental value, so the creation of social networks can partially be explained by the institutional environment.“ Adler und Kwon (2002, S. 27) konstatieren in Übereinstimmung mit dem Sozialkapitalmodell, „hierarchy can ... influence motivations - through its effects on incentives and norms - and abilities - through its effects on authority, resources, skills, and beliefs“.

Institutionalisierte Mentoring-Programme bilden eine Form formaler Organisationsstrukturen, indem sie Positionen und Rollen definieren, an die spezifische Ansprüche und Verpflichtungen geknüpft sind. Die klassische Mentoring-Beziehung impliziert Verpflichtungen auf Seiten des Mentors und korrespondierende Ansprüche seitens der Nachwuchskraft. Formale Mentoring-Programme umfassen jedoch häufig mehr als eine Beziehung, da unterschiedliche Mitarbeiter verschiedene Entwicklungsfunktionen übernehmen (Higgins und Kram 2001, S. 269). Als zentrale Funktionen formaler Mentoring-Programme nennt die Literatur einerseits psychosoziale Unterstützung in Form von freundschaftlichen Beziehungen, Akzeptanz und Bestätigung sowie Rat (Chao et al. 1992, S. 620).³⁰ Darüber hinaus haben formale Programme das Ziel, Talente zu fördern und Kompetenzen und Kenntnisse der Nachwuchskräfte zu erweitern und zu vertiefen (Armstrong et al. 2002, S. 1112). Auf der Grundlage einer qualitativen Studie formaler Mentoring-Programme ergänzen Eby und Lockwood (2005, S. 449) karrierebezogene Funktionen, wie beispielsweise die Entwicklung von Führungsfähigkeiten, die Karriereplanung und -unterstützung sowie die Vernetzung der Nachwuchskraft in andere Organisationsbereiche und auf Führungs-

²⁹ Dieses Phänomen lässt sich auch in Unternehmensberatungen beobachten, deren Neueinsteiger zu Beginn an mehrtägigen Intensiv-Seminaren teilnehmen. Die hier geknüpften Kontakte bilden ein auch in späteren Jahren stabiles und vielgenutztes Informations- und Unterstützungsnetzwerk.

³⁰ Formale Einstiegsprogramme sind in der Regel kurzfristiger orientiert als Mentoring-Maßnahmen und haben primär die Funktion, Neueinsteiger mit ihrer Aufgabe und ihrem sozialen Umfeld vertraut zu machen, was als psychosoziale und fachliche Unterstützung zu interpretieren ist (Klein und Weaver 2000, S. 48).

ebene.

Formale Mentoring- und Einstiegsprogramme haben somit die Funktion, Sozialkapital zur Integration, zur Aufgabenbewältigung und zum beruflichen Aufstieg bereitzustellen. Diese Aufgaben werden an verschiedene formale Positionen geknüpft (Chao et al. 1992, S. 621). Demnach sollten formale Mentoring- und Integrationsmaßnahmen das Sozialkapital der Nachwuchsführungskräfte erhöhen. Dieser Zusammenhang ist mit Hilfe der Tauschtheorie zu erklären, zunächst aus Sicht der Nachwuchsführungskraft, dann aus der Perspektive des Sozialkapitalgebers.

Für eine Nachwuchsführungskraft, die erst seit kurzer Zeit in einem Unternehmen ist, bietet ein formales Programm zwei Vorteile. Einerseits impliziert die institutionalisierte Verbindung zu verschiedenen Mitarbeitern im Rahmen eines Mentoring-Programms, dass diese Personen leicht erreichbar sind. Dies ist insbesondere wichtig, da Neueinsteiger informelle Strukturen noch wenig kennen und einschätzen können. Krackhardt (1996b, S. 160) führt dazu aus, „perhaps the most critical liability to the new manager is the lack of clear understanding of how the current system of exchanges and relationships works in the organizational unit“. In der Einstiegsphase sind Mitarbeiter „most susceptible to the organizational influence“ (Klein und Weaver 2000, S. 47), so dass anzunehmen ist, dass formal vorgegebene Beziehungen in dieser Zeit eine bedeutende Rolle spielen. Darüber hinaus sind es vielfach höherrangige Führungskräfte, die beispielsweise wertvolles Sozialkapital für den beruflichen Aufstieg geben können. Wie Brass und Krackhardt (1999, S. 190) betonen, ist der Zugang zu diesen Personen häufig nicht gegeben, „it is often not a simple task to create strong ties with prominent, highly central people, or members of the dominant clique in an organization“, so dass Nachwuchsführungskräfte insbesondere auf institutionalisierte Kontakte angewiesen sind.

Abgesehen von der Erreichbarkeit der Kontaktpersonen bewirken institutionalisierte Beziehungen, dass Sozialkapital günstiger zu erhalten ist, und zwar aus drei Gründen. Erstens impliziert ein formales Programm als Teil der Organisationsverfassung, dass das Unternehmen den einseitigen Ressourcentransfer vom Sozialkapitalgeber an die Nachwuchsführungskraft ausgleicht (Coleman 1990, S. 428). Die Nachwuchsführungskraft zu unterstützen ist Teil der Tätigkeit, für die der Mentor durch das Unternehmen entlohnt wird. Dieses Prinzip der „independent viability“ entbindet die Nachwuchsführungskraft von der Verpflichtung zur direkten Reziprozität. Ein Neueinsteiger erhält so Zugang zu Ressourcen anderer, ohne dafür selbst eine Gegenleistung an den Ressourcengeber erbringen zu müssen, was wiederum bedeutet, dass die formal initiierten Tauschbeziehungen relativ günstigere Formen des Sozialkapitals bereithalten. Zweitens reduziert der institutionalisierte Anspruch einer Nachwuchsführungskraft auf Unterstützung das Unbehagen, andere um Rat zu fragen, da das Programm diesen Bedarf legitimiert.³¹ Sozialkapital,

³¹ Nebus (2006, S. 629) spricht in diesem Zusammenhang von psychologischen Kosten.

das im Rahmen von formalisierten Programmen erlangt wird, verursacht drittens keine institutionellen Kosten, „which result from violating the organizational norms or practices of whom to contact for advice“ (Nebus 2006, S. 630), da sich die Nachwuchsführungskraft in diesen Fällen regelkonform verhält. Aus Sicht der Nachwuchsführungskraft erleichtern formale Mentoring-Programme folglich die Sozialkapitalbildung, da sie Zugang zu potentiellen Sozialkapitalgebern verschaffen und darüber hinaus die Nachteile verringern, die im Rahmen der Sozialkapitalbildung entstehen können, da sie einerseits die Nachwuchsführungskraft von Verpflichtungen zur Gegenleistung entbinden und andererseits den Anspruch auf Unterstützung legitimieren.

Betrachtet man formale Mentoring-Programme aus der Perspektive eines potentiellen Sozialkapitalgebers, führen tauschtheoretische Überlegungen zu folgenden Schlussfolgerungen. Zunächst ist, analog zu den vorherigen Ausführungen, anzunehmen, dass die explizite Verpflichtung durch das Unternehmen, Nachwuchsführungskräfte zu unterstützen, in vielen Fällen die einzige Grundlage dafür ist, dass Führungskräfte bereit sind, sich in einer solchen asymmetrischen Beziehung zu engagieren. Allen (2003, S. 135) stellt fest, „given this considerable amount of time and commitment on the part of mentors, not all individuals are motivated or inclined to assume this role“.³² Als Teil der formal zugewiesenen Aufgaben wird das Engagement durch das Unternehmen in Form von Gehalt kompensiert. Darüber hinaus erhalten formale Mentoren mehr Anerkennung als informelle Mentoren (Ragins et al. 2000, S. 1179, Ragins und Scandura 1999, S. 494), was ebenfalls den erwarteten Nutzen einer Unterstützungsleistung für den Sozialkapitalgeber erhöht. Diese Entschädigung in Form von Gehalt und Anerkennung im Unternehmen erfolgt zudem zeitnah, so dass das Risiko für den Sozialkapitalgeber sinkt. Wird einem Akteur somit formal die Aufgabe übertragen, die Nachwuchsführungskraft mit Informationen zu versorgen, emotional oder fachlich zu unterstützen oder im Hinblick auf die Karriereentwicklung zu fördern, wird er dies mit größerer Wahrscheinlichkeit tun als jemand, dessen Position dies nicht vorsieht.

Ein formales Programm reduziert darüber hinaus das Risiko, das ein Sozialkapitalgeber mit einem einseitigen Transfer eingeht, da es Beziehungen stabilisiert, indem es beide Parteien aneinander bindet. So steigt die Wahrscheinlichkeit, dass ein Mentor zu einem späteren Zeitpunkt eine Gegenleistung von der Nachwuchsführungskraft erhält. Diese Stabilisierungsfunktion „helps to stabilize the shadow of the future and thereby ensures the continuation of existing social networks“ (Flap 2004, S. 14). Damit ist beispielsweise ein Kollege eher bereit, in Vorleistung zu treten und die Nachwuchsführungskraft mit Infor-

³² Allen et al. (2000, S. 273) vermuten, dass „mentors who perceive greater barriers would be less likely to mentor a protégé“. Als Hindernisse sehen sie beispielsweise einen Mangel an Zeit, das Gefühl, als Mentor nicht qualifiziert zu sein oder Probleme mit der eigenen Tätigkeit. Geht man davon aus, dass formale Programme die Hindernisse seitens des Mentors reduzieren, ist anzunehmen, dass Mitarbeiter im Rahmen institutionalisierter Maßnahmen eher Mentoring-Aufgaben übernehmen.

mationen zu versorgen, als in einer informellen Beziehung, in der zunächst erst Vertrauen aufzubauen ist. Die Institutionalisierung der Mentoring-Maßnahmen reduziert somit die Anforderungen an das dyadische Vertrauen und erlaubt so gleich zu Beginn einer Beziehung sozialen Tausch, der einem Kollegen ansonsten zu einem so frühen Zeitpunkt zu risikobehaftet erschienen wäre.

Kombiniert man Erkenntnisse der Mentoring- und der Netzwerkforschung, wird ein weiterer Aspekt deutlich, der formales Mentoring aus Sicht des Sozialkapitalgebers vorteilhaft macht. Befragt nach dem Nutzen, den Mentoring für sie hat, geben Mentoren an, dass sie selbst im Rahmen des Mentorings Neues über das Unternehmen, andere Tätigkeitsfelder oder sich als Führungskraft lernen (Eby und Lockwood 2005, S. 448). Darüber hinaus profitieren sie von einer freundschaftlichen Beziehung zu der Nachwuchsführungskraft, wenngleich diese eher funktional und weniger emotional ist (Eby und Lockwood 2005, S. 449). Obwohl also Beziehungen zu niederrangigen und unerfahrenen Mitarbeitern Vorteile für eine Führungskraft bringen können, kommen sie im Organisationsalltag selten vor, wie beispielsweise Flap et al. (1998, S. 114) in Anbetracht der Erkenntnisse von Lazega und Van Duijn (1997) und Blau (1964) feststellen, „one does not ask for advice from people below“. Formale Mentoring-Programme setzen dieses ungeschriebene Gesetz außer Kraft und legitimieren somit den Austausch zwischen einer Nachwuchskraft und einer erfahrenen Führungsperson. Aus Sicht der Sozialkapitalgeber bleibt festzuhalten, dass formale Mentoring-Maßnahmen die Wahrscheinlichkeit erhöhen, sich als Sozialkapitalgeber gegenüber Nachwuchsführungskräften zu engagieren. Aus der tauschtheoretischen Analyse formaler Mentoring-Programme ist zu folgern:

Hypothese 5: Formale Mentoring-Maßnahmen beeinflussen die Sozialkapitalbildung der Nachwuchsführungskräfte positiv.

Welche Form des Sozialkapitals damit leichter aufzubauen ist, hängt von der konkreten Ausgestaltung der organisationalen Maßnahmen ab und ist somit unternehmensspezifisch. Generell ist allerdings anzunehmen, dass der Einfluss formaler Maßnahmen für die Sozialkapitalformen besonders groß ist, die von höherrangigen Organisationsmitgliedern kontrolliert werden, da in diesen Fällen die Entwicklung reziproker Austauschbeziehungen unwahrscheinlicher ist. Darüber hinaus wirken sich institutionalisierte Maßnahmen besonders deutlich zu Beginn von Beziehungen aus, in denen das spezifische Vertrauen noch nicht groß genug ist, um sozialen Tausch zu ermöglichen.

4.7 Zusammenfassung und kritische Würdigung

Im Rahmen dieses Kapitels wurde das in Kapitel 3 entwickelte allgemeine Sozialkapitalmodell auf die Betrachtung der Sozialkapitalbildung von Nachwuchsführungskräften angewendet. Dabei waren zwei Zielsetzungen von Bedeutung, nämlich die Erklärung eines

konkreten Sachverhalts und gleichzeitig eine erste Theorieprüfung.

Erstens wurde die Sozialkapitalbildung der Nachwuchsführungskräfte theoretisch fundiert analysiert, um Aussagen über relevante Determinanten der Sozialkapitalbildung und deren Wirkung zu generieren. Voraussetzung dafür war die inhaltliche Konkretisierung des Sozialkapitalbegriffs, die in Anlehnung an Erkenntnisse der Netzwerk- und Sozialkapitalforschung einerseits sowie die Mentoring- und Sozialisationsforschung andererseits erfolgt ist. Demnach sind solche Ressourcen anderer Akteure zu betrachten, die aus Sicht der Nachwuchsführungskräfte soziale Integration ermöglichen (sozio-emotionales Sozialkapital), für die Bewältigung der aktuellen Tätigkeit nützlich sein können (fachliches Sozialkapital) oder eine Hilfe zur Vorbereitung und Realisierung des beruflichen Aufstiegs darstellen (karriererelevantes Sozialkapital). Faktoren, die die Bildung dieser drei Sozialkapitalformen beeinflussen, sind der theoretischen Analyse zufolge das individuelle Interesse an dem entsprechenden Sozialkapital, die Humankapitalausstattung sowie die Zentralität der Neueinsteiger im sozialen Netzwerk, die Vertrauensatmosphäre sowie formale Mentoring-Maßnahmen, die alle die Sozialkapitalbildung positiv beeinflussen. Die Abbildung 4.2 visualisiert die generierten Hypothesen.

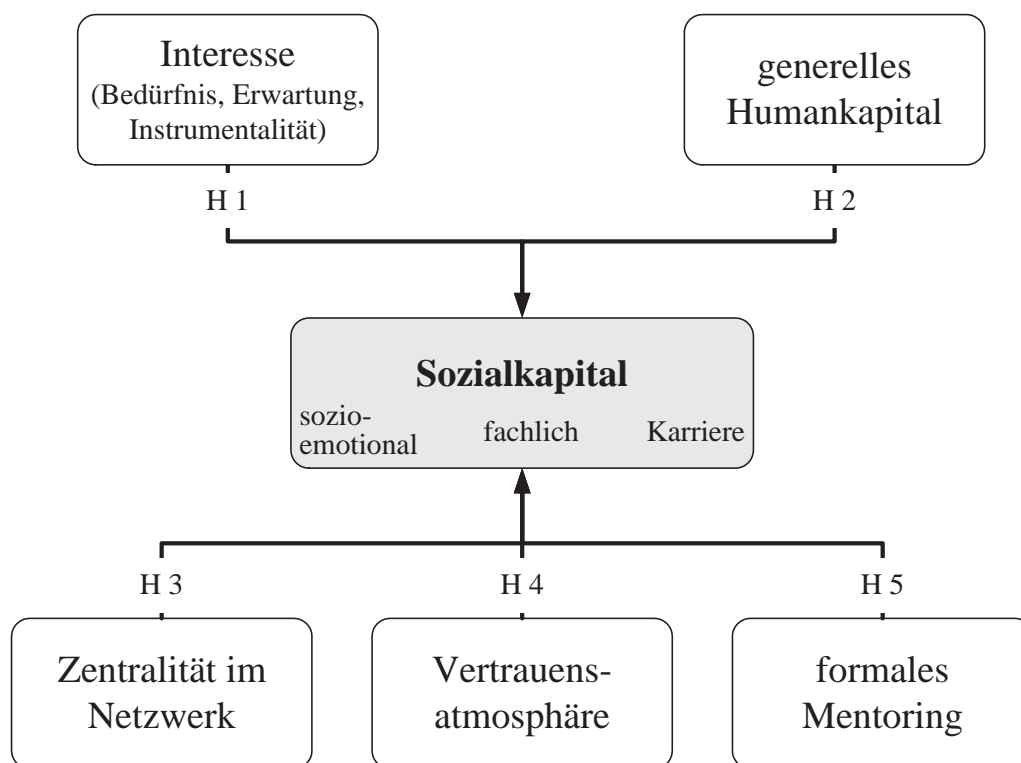


Abbildung 4.2: Ein Sozialkapitalmodell für Nachwuchsführungskräfte

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass das Sozialkapitalmodell einen Erklärungsbeitrag für die Sozialkapitalbildung von Nachwuchsführungskräften zu leisten vermag, der das vorhandene Wissen zu diesem Problemfeld integriert und durch die theoriegestützte Betrachtung vertieft. Das Sozialkapitalkonzept erweitert den Fokus der traditionellen

Mentoring-Forschung im Sinne von Higgins und Kram (2001), indem alle nützlichen Beziehungen, unabhängig zu welchen Personen, in die Betrachtung integriert werden. Es präzisiert zudem den Mentoring-Begriff im Hinblick auf die Ressourcen, die Nachwuchsführungskräfte im Rahmen des Mentorings erhalten.

Darüber hinaus bildet das Sozialkapitalmodell ein theoretisches Fundament, das auf allgemeinen und bewährten Handlungstheorien basiert und ein alternatives Erklärungsinstrumentarium für die Mentoring- und Sozialisationsforschung darstellt. So betrachtet das Sozialkapitalmodell explizit die Bedeutung sozialer Netzwerke und erfasst systematisch und differenziert das individuelle Interesse der Nachwuchsführungskräfte an Mentoring-Maßnahmen. Darüber hinaus erlaubt es eine theoretische Integration formalen Mentorings, so dass eine simultane Betrachtung formaler und informeller Mentoring-Aktivitäten erfolgen kann. Die Betrachtung von Vertrauen stellt eine Erweiterung insbesondere aus der Perspektive der Sozialisationsforschung dar, die diesem Aspekt bislang wenig Bedeutung beigemessen hat.

Zweitens wurde das theoretische Modell im Rahmen der Anwendung mit Theorien und Erkenntnissen der Mentoring- und Sozialisationsforschung konfrontiert und so einem ersten Bewährungstest unterzogen.³³ Aus Sicht der sozio-ökonomischen Tauschtheorie wurde hier somit ein relevantes und neuerdings viel beachtetes Anwendungsfeld erschlossen, das sich für die Theorieentwicklung als nützlich erweist. Es zeigt sich, dass das Sozialkapitalmodell weitgehend mit den bisherigen theoretischen und empirischen Erkenntnissen der einschlägigen Forschung zu Nachwuchsführungskräften übereinstimmt. Ob es auch der Konfrontation mit empirischen Daten standhält, ist im folgenden Kapitel zu prüfen.

³³ Vergleiche dazu beispielsweise Opp (1995, S. 270-273). Selbstverständlich ersetzt die Analyse keine systematische und wissenschaftstheoretisch fundierte Betrachtung, die ebenfalls ein lohnenswertes Unterfangen darstellt, aber den Rahmen dieser Arbeit sprengen würde. An dieser Stelle ist lediglich festzustellen, dass die zugrunde gelegten Erkenntnisse und Erklärungsansätze der Mentoring- und Sozialisationsforschung nicht im Widerspruch zum theoretischen Modell stehen.

Kapitel 5

Empirische Untersuchung

Lin et al. (2001, S. 62) fordern für die Sozialkapitalforschung eine Koevolution theoretischer Modelle und empirischer Methoden, da „the scientific viability of the notions of social capital depends on the development of an approach that integrates theory and measurement of the concept“. Dieser Forderung stellt sich das vorliegende Kapitel und widmet sich konkret zwei Aufgaben.

Erstens wird ein Instrument zur Sozialkapital-Messung entwickelt, das die konzeptionellen und theoretischen Überlegungen der vorangehenden Kapitel aufgreift und kontextspezifisch umsetzt. Dieses Erhebungsinstrument wird eingesetzt, um im Rahmen der Befragung von zwei Gruppen von Nachwuchsführungskräften aus zwei Unternehmen Daten zum Sozialkapital und zu Determinanten der Sozialkapitalbildung zu erfassen. Diese Daten bilden wiederum die Grundlage für die zweite Aufgabe, nämlich eine erste empirische Überprüfung der im Kapitel 4 deduzierten Hypothesen. Neben der Plausibilitätsprüfung, die im vorangegangenen Kapitel erfolgt ist, stellt die Konfrontation der theoretischen Überlegungen mit der Empirie die zentrale Aufgabe des Begründungszusammenhangs dar (Weber 1995, S. 76).

Das Kapitel ist wie folgt strukturiert. Zunächst wird das methodische Konzept im Kapitel 5.1 skizziert, bevor die Operationalisierung der Sozialkapital-Variablen und die deskriptiven Befunde zum Sozialkapital der Nachwuchsführungskräfte für beide Stichproben komparativ dokumentiert werden (Kapitel 5.2). Analog dazu werden im Abschnitt 5.3 die als relevant erachteten Sozialkapital-Determinanten operationalisiert und einer univariaten Analyse unterzogen. Das Kapitel 5.4 widmet sich der multiplen Regressionsanalyse mit Zähldatenmodellen zur Überprüfung der Hypothesen und beschreibt zunächst das Analyseverfahren, bevor die Ergebnisse dokumentiert und interpretiert werden. Eine kritische Würdigung beschließt das Kapitel.

5.1 Zum methodischen Konzept der Datenerhebung

Soziales Kapital von Nachwuchsführungskräften im Kontext formaler Organisationsstrukturen zu untersuchen, stellt in dreierlei Hinsicht eine besondere Herausforderung dar.

Eine Schwierigkeit ergibt sich daraus, dass herkömmliche schriftliche Befragungen zur Erhebung von Netzwerk- und Sozialkapitaldaten im hier vorgesehenen Umfang und Detaillierungsgrad nicht geeignet sind. Wie noch ausführlicher zu beschreiben ist, werden die Befragungsteilnehmer gebeten, Personen zu identifizieren, zu denen sie im persönlichen Kontakt stehen. Auf diese Weise ermittelt jeder Befragungsteilnehmer eine individuelle Liste mit Kontaktpersonen, zu denen er weitere Fragen beantworten soll. Um diese individualisierten Folgefragen zu ermöglichen, bedarf es einer computergestützten Befragungsmethode. Für diese Studie wurde eigens ein entsprechendes Erhebungsinstrument auf Basis einer Lotus Notes-Datenbank entwickelt, da die am Markt erhältlichen Programme und Online-Plattformen nicht über die erforderlichen Funktionalitäten verfügten beziehungsweise im Rahmen des Projektbudgets nicht zu beschaffen waren.

Eine zweite Herausforderung resultiert aus dem spezifischen Informationsbedarf dieser Untersuchung. Um das Sozialkapital sowie individuelle Determinanten der Sozialkapitalbildung zu erfassen, sind die Sozialkapitalempfänger zu befragen. Darüber hinaus müssen Informationen über die formale Organisationsstruktur und Mentoring-Maßnahmen erfasst werden. Da anzunehmen ist, dass Nachwuchsführungskräfte, die erst eine kurze Zeit in einem Unternehmen beschäftigt sind, nur unzureichend darüber Auskunft erteilen können, ist eine zweite Informationsquelle notwendig, die formale Mentoring-Maßnahmen unter Nennung der involvierten Akteure umfassend beschreiben kann. Aus diesem Grund wurden neben den Nachwuchsführungskräften auch die jeweiligen Personal- beziehungsweise Traineeprogrammverantwortlichen befragt.

Die Erhebung von Sozialkapital- und Netzwerkdaten erweist sich drittens als besonders aufwendig und zudem schwierig, da im Rahmen einer solchen Studie nicht nur Auskünfte der Befragungsteilnehmer über sich selbst, sondern auch Aussagen über Dritte beziehungsweise über Beziehungen zu Dritten einzuholen sind.¹ Vor diesem Hintergrund ist

¹ Von ähnlichen Schwierigkeiten berichten beispielsweise Erickson (2001, S. 134) und Matiaske (1999, S. 279).

An dieser Stelle erscheint ein Hinweis zur Wahrung des Datenschutzes im Rahmen dieser Studie angemessen. Der Untersuchungsgegenstand erfordert zunächst die nicht-anonyme Erfassung personenbezogener und kontaktspezifischer Informationen. Nach der Datenerhebung werden alle personenbezogenen Daten anonymisiert, indem jedem Namen, sowohl der Befragungsteilnehmer als auch der genannten Kontaktpersonen, eine Zufallszahl zugeordnet wird. Hat der Befragungsteilnehmer sein Interesse an einer individualisierten Auswertung bekundet, wird diese nur dem Teilnehmer persönlich zugänglich gemacht und nach der Versendung zusammen mit der eMail-Adresse des Teilnehmers umgehend gelöscht. Diese Vorgehensweise wurde durch den Datenschutzbeauftragten der Universität und des kooperierenden Unternehmens geprüft und in die Kooperationsvereinbarung mit den beteiligten Unternehmen aufgenommen. Diese Vereinbarung wurde allen Befragungsteilnehmern zugänglich gemacht.

es eine besondere Herausforderung, eine gute Datenbasis mit realisierbarem Aufwand zu generieren. Im Rahmen dieser Studie wurde die empirische Erhebung einerseits in einer Unternehmensberatung und andererseits in einem Technologiekonzern durchgeführt.² Die folgenden Abschnitte beschreiben die im Rahmen des Projekts realisierten Lösungen für alle drei Problembereiche en détail.

5.1.1 Die Datenbasis: Trainees und Consultants

Der Fokus der Untersuchung impliziert, dass für diese Studie Unternehmen in Frage kommen, die regelmäßig in größerem Umfang Nachwuchsführungskräfte einstellen und formale Integrations- oder Mentoring-Maßnahmen einsetzen. Grundlage der Auswahl geeigneter Unternehmen ist die Zielsetzung der empirischen Studie, eine möglichst solide Basis für die Operationalisierungen und die erste empirische Hypothesenprüfung zu erhalten sowie Möglichkeiten und Grenzen der Generalisierbarkeit der Erkenntnisse auszuloten. Allerdings steckt der hohe zeitliche und administrative Aufwand einer solchen Netzwerk-Befragung restriktive Grenzen für die Realisierbarkeit einer repräsentativen Erhebung mit einer Vielzahl von Unternehmen. Aus diesem Grund wurden zwei Unternehmen ausgewählt, die einerseits hinreichend ähnlich in Bezug auf die relevanten Untersuchungsobjekte sind, wie beispielsweise das Qualifikationsniveau der Neueinsteiger und den sich aus der Tätigkeit ergebenden Informations- und Kooperationsbedarf der Nachwuchsführungskräfte. Andererseits unterscheiden sich die selektierten Unternehmen im Hinblick auf Rahmenbedingungen, wie beispielsweise die Branche, die Organisationsform der Tätigkeit (als Projekt- beziehungsweise Linienarbeit), den Institutionalisierungsgrad formaler Mentoring-Maßnahmen und typische Karrierepfade. Diese Sampling-Strategie wird als bewusste Auswahl bezeichnet (Diekmann 1998, S. 328, Kromrey 1998, S. 262), die sich hier an die Überlegungen von Smaling (2003, S. 15) zur Generalisierung von Erkenntnissen durch Analogiebildung anlehnt. Auf der Ebene der Nachwuchsführungskräfte findet eine Vollerhebung statt, da jeweils alle Personen, die innerhalb eines definierten Zeitraums als Nachwuchskräfte eingestiegen sind, eine Einladung zur Teilnahme erhalten.

Die hier dokumentierte empirische Studie wurde in zwei Unternehmen durchgeführt.³ Das erste Unternehmen ist die deutsche Tochtergesellschaft einer internationalen Unternehmensberatung, die im Zeitraum von Juli 2004 bis Juli 2005 243 neue Berater eingestellt hat. Diese Neueinsteiger bilden die erste Stichprobe, die im August 2005 befragt worden sind. Insgesamt haben sich 121 Angeschriebene an der Befragung beteiligt, von denen 96 den elektronischen Fragebogen vollständig ausgefüllt haben, so dass schließlich 39,5 Pro-

² Ein Unternehmen aus der Medienbranche hat sich ebenfalls an der Befragung beteiligt. Da die Datenerhebung jedoch aufgrund eines Wechsels der verantwortlichen Führungskraft nur mit erheblicher Verzögerung durchgeführt werden konnte und die Stichprobe zudem vergleichsweise klein ist, werden die Daten hier nicht weiter berücksichtigt.

³ Vergleiche für eine ähnliche Vorgehensweise Morrison (2002).

zent aller versendeten Fragebögen ausgewertet werden konnten. Die relativ große Anzahl an Befragungsteilnehmern, die keine Angaben zu ihrem Sozialkapital gemacht haben, zeigt deutlich, dass die Erhebung dieser Daten ein schwieriges Unterfangen ist, was einerseits auf den großen zeitlichen Aufwand für den Befragungsteilnehmer zurückzuführen ist und andererseits mit einer geringeren Bereitschaft, Informationen über das eigene Netzwerk preiszugeben, zusammenhängt.

Auf der Unternehmensebene handelt es sich um eine Totalerhebung, da alle Mitglieder der Grundgesamtheit, also alle Neueinsteiger, die in dem definierten Zeitraum eingestiegen sind, aufgefordert wurden, an der Befragung teilzunehmen. Die Generalisierbarkeit der Befunde auf diese Grundgesamtheit könnte jedoch trotzdem eingeschränkt sein, falls ein sogenannter „non-response-bias“ vorliegt. Um die Repräsentativität der Gruppe der Befragungsteilnehmer für die Grundgesamtheit zu überprüfen, werden Merkmale der Teilnehmer und der Nicht-Teilnehmer verglichen. Weichen beide nicht systematisch voneinander ab, so ist davon auszugehen, dass die Befragungsteilnehmer repräsentativ für die Gesamtpopulation sind und so eine Verallgemeinerung möglich ist (Kromrey 1998, S. 130). Im vorliegenden Fall sind die Dauer der Unternehmenszugehörigkeit, Geschlecht, Standort- und Divisionszugehörigkeit für alle neu eingestiegenen Consultants bekannt, so dass Mittelwerttests beziehungsweise χ^2 -Tests für diese Merkmale durchgeführt werden. Befragungsteilnehmer und Nicht-Teilnehmer unterscheiden sich demzufolge nicht systematisch hinsichtlich der Betriebszugehörigkeitsdauer, der Standorte und der Bereiche.⁴ Allerdings haben sich überproportional viele Männer an der Befragung beteiligt, da ihr Anteil in der Grundgesamtheit mit 77 Prozent signifikant niedriger als in der Stichprobe ist.⁵

Etwas mehr als die Hälfte (57 Prozent) der Befragungsteilnehmer ist seit maximal sechs Monaten in der Beratung tätig. Mit 64 Prozent bilden die Wirtschaftswissenschaftler die stärkste Gruppe, gefolgt von den (Wirtschafts-)Informatikern und den Wirtschaftsingenieuren, die mit 22 respektive 6 Prozent vertreten sind. Wie die Aufteilung nach akademischem Hintergrund vermuten lässt, ist ein Großteil der Befragungsteilnehmer männlich (81 Prozent). Direkt nach dem Studium sind 40 Prozent eingestiegen, während ein Viertel der Befragungsteilnehmer bereits eine, ein Fünftel bereits zwei Stellen und die übrigen 15 Prozent drei oder mehr Positionen vor ihrem Einstieg in der Unternehmensberatung inne hatten.

Die Neueinsteiger werden in der Regel sofort in Kundenprojekte integriert und sind einem Projektleiter unterstellt. Darüber hinaus gibt es eine personalverantwortliche Führungskraft, die hierarchisch über einem Projektleiter angesiedelt ist, die als Mentor fungie-

⁴ Der t-Test für die Zugehörigkeitsdauer ist nicht signifikant, und die χ^2 -Tests zeigen, dass der Anteil der Standorte und der Divisionen für die Befragungsteilnehmer nicht systematisch von denen der übrigen Neueinsteiger abweichen.

⁵ Die Abweichung ist auf dem 5-Prozent-Niveau signifikant.

ren soll. Ein eintägiges Orientierungsprogramm, das durch die Personalabteilung organisiert wird, dient dazu, die Neueinsteiger mit organisatorischen Informationen zu versorgen und untereinander bekannt zu machen. An dieser Einführungsveranstaltung nehmen nach eigenen Angaben über 50 Prozent aller befragten Neueinsteiger teil.

Ein deutscher Technologiekonzern, der ein Traineeprogramm für Hochschulabsolventen anbietet, hat sich ebenfalls an der Befragung beteiligt. Die 78 Trainees, die zum Befragungszeitpunkt aktiv an dem Programm teilgenommen haben, stellen somit die zweite Grundgesamtheit der Befragungsteilnehmer, die im September 2005 befragt worden sind. Insgesamt liegen 28 vollständig auswertbare Fragebögen vor, was einer Beteiligungsquote von 35,9 Prozent entspricht.⁶

Auch im Fall der Trainees handelt es sich um eine Vollerhebung. Ob ein „non-response-bias“ vorliegt, wird anhand der Merkmale Geschlecht und Bereichszugehörigkeit geprüft.⁷ Die Teilnehmer unterscheiden sich hinsichtlich beider Kriterien nicht signifikant von den Nicht-Teilnehmern, so dass nicht von einer systematischen Verzerrung auszugehen ist und Repräsentativität der Stichprobe unterstellt werden kann.

Ungefähr 45 Prozent der Befragungsteilnehmer sind seit maximal einem Jahr in dem Unternehmen tätig. Mit 41 Prozent bilden die Wirtschaftswissenschaftler und Wirtschaftsingenieure die größte Gruppe, dicht gefolgt von den Ingenieurwissenschaftlern, die mit 38 Prozent vertreten sind. Der Anteil der weiblichen Befragungsteilnehmer liegt bei 39 Prozent. Ungefähr 70 Prozent der Befragten sind direkt nach dem Studium in das Traineeprogramm eingestiegen.

Das Traineeprogramm dauert zwei Jahre und umfasst drei Stationen von jeweils acht Monaten Dauer in verschiedenen Abteilungen. Eine Station findet als Auslandseinsatz statt. Die Trainees werden temporär in die Abteilungen integriert, wobei die letzte Station in vielen Fällen eine Abteilung ist, in der der Trainee nach Abschluss des Programms verbleibt. Neben der Tätigkeit in den Abteilungen nehmen die Trainees an verschiedenen Veranstaltungen teil, die entweder Konferenz- oder Seminarcharakter haben. Darüber hinaus gibt es bereichsspezifische Veranstaltungen sowie Projektgruppen, die sich in der Freizeit treffen.

In allen drei Stationen ist der Trainee einem Stationsleiter unterstellt. Als Mentor fungiert ein Geschäftsbereichsleiter, der dem Trainee von der Personalabteilung zugeteilt wird. Von personalwirtschaftlicher Seite werden die Trainees zudem von dem zuständigen Personalmanager des Bereichs betreut. Darüber hinaus gibt es zwei Formen des Peer-Mentorings auf freiwilliger Basis. Einem Trainee wird einerseits bei Interesse ein ehema-

⁶ Es haben 31 Trainees an der Befragung teilgenommen, wobei in drei Fällen Angaben zum Sozialkapital fehlen. Es ist anzunehmen, dass hier Gleiches gilt wie für die Consultants.

⁷ Die Betriebszugehörigkeitsdauer und der Standort waren in diesem Fall nicht vorab bekannt und wurden erst im Rahmen der Befragung erhoben.

liger Programmteilnehmer als Ansprechpartner an die Seite gestellt. Ungefähr ein Drittel der Befragten hat einen solchen Peer-Mentor. Zudem begründen jeweils zwei aktuelle Trainees im Rahmen einer der oben genannten Veranstaltungen eine Lernpartnerschaft, was für 65 Prozent der Befragten gilt.

5.1.2 Methode und Durchführung der Datenerhebung

Gemäß der Anforderungen, die sich aus den theoretischen Überlegungen und den analytischen Zielen der Studie ergeben, erweist sich die Befragung im Rahmen einer Primärerhebung als geeignete Erhebungsmethode. Relevante Informationsträger sind die Nachwuchsführungskräfte und die für das Integrations- und Mentoring-Programm zuständigen Führungskräfte. Erstgenannte geben Auskunft über ihr Sozialkapital, das die zentrale Variable in dieser Studie darstellt. Da im Rahmen der theoretischen Überlegungen formale Mentoring-Programme als relevante Einflussgröße auf die Sozialkapitalbildung identifiziert worden sind, erscheint es zudem notwendig, Struktur und Inhalt der organisationalen Maßnahmen zu erheben. Auskunft darüber können die verantwortlichen Manager erteilen, so dass diese ebenfalls zu befragen sind. Zu entscheiden ist, welche Form der Befragung, das persönliche Interview, das telefonische Interview oder die schriftliche Befragung (papierbasiert oder computerunterstützt) (Diekmann 1998, S. 373), jeweils angemessen ist.

Im Fall der Nachwuchsführungskräfte erweist sich die schriftliche Befragung als einzig praktikable Erhebungsmethode. Da sowohl die Consultants als auch die Trainees bundesweit und zum Teil im Ausland eingesetzt werden, können persönliche Interviews mit den verfügbaren Ressourcen nicht durchgeführt werden. Telefoninterviews eignen sich aus inhaltlich-konzeptionellen Gründen nicht. Im Rahmen von Netzwerk-Studien wird den Befragten entweder eine Liste mit potentiellen Kontaktpersonen vorgelegt, aus denen die tatsächlichen Kontakte ausgewählt werden, oder die Befragten generieren eine solche Liste selbst (Wasserman und Faust 1997). Zu diesen individuellen Listen, die eine Vielzahl von Namen umfassen können, werden dann weitere Fragen gestellt, beispielsweise zu Art und Umfang des Kontakts. Dies lässt sich telefonisch nicht in einem vertretbaren Zeitrahmen realisieren. Die Versendung eines papierbasierten Fragebogens kommt aufgrund der Notwendigkeit, individuelle Kontaktlisten zu generieren, ebenfalls nicht in Frage. Eine papierbasierte Befragung ist in zweierlei Fällen praktikabel. Ist das relevante Kontaktnetzwerk vorab bekannt, wird es in dem Fragebogen, der an jeden Teilnehmer ausgegeben wird, abgedruckt. Ein Beispiel für diese Vorgehensweise liefert die Silicon Systems-Studie von Krackhardt (1999, 1998), in der alle 21 Mitglieder eines Unternehmens zu ihren innerbetrieblichen Kontakten befragt worden sind. Eine papierbasierte Befragung ist auch dann möglich, falls der Fokus auf spezifische Beziehungsformen gelegt wird, ohne das gesamte Kontaktnetzwerk zu erheben, und die Anzahl der jeweils zu nennenden Personen beschränkt ist. So geht beispielsweise Burt (1992) im Rahmen seiner Befragung

von 547 Führungskräften eines US-amerikanischen Konzerns vor. Da die Kontaktnetzwerke insgesamt erhoben werden sollen, um nicht genutzte Beziehungen von Sozialkapital generierenden Kontakten zu unterscheiden und den Einfluss der Netzwerkgröße auf die Sozialkapitalbildung analysieren zu können, scheidet die von Burt (1992) gewählte Erhebungsform aus. Darüber hinaus ist davon auszugehen, dass die Kontaktnetzwerke der Trainees und Consultants aufgrund der Vielzahl möglicher Kontakte innerhalb der Unternehmen und der unterschiedlichen Einsatzfelder in Projektgruppen oder Abteilungen personenspezifisch sind. Eine Vorab-Identifikation der relevanten Kontakte ist daher nicht möglich.

Eine Lösung für diese Problematik stellen computer-basierte Erhebungsmethoden dar. Aufgrund der zunehmenden Popularität von Netzwerkstudien gibt es mittlerweile kommerzielle Anbieter von Online-Erhebungsinstrumenten, deren Funktionalitäten allerdings nicht den Anforderungen des vorliegenden Projekts entsprechen oder deren Lizenzgebühren das Projektbudget übersteigen. Frei verfügbare Software verursacht einen hohen Adaptionsaufwand bei der Realisierung der erforderlichen Funktionen, so dass für diese Studie ein eigens entwickelter Online-Fragebogen auf der Basis einer Lotus Notes-Datenbank realisiert worden ist.

Der Fragebogen besteht aus den drei Themenkomplexen Kontakte und Sozialkapital, Fragen zum sozialen Kontext und personenbezogene Fragen. Ein Pretest mit insgesamt zehn Teilnehmern, die vor wenigen Monaten in verschiedenen Unternehmen eine Stelle angetreten haben, wurde durchgeführt, um die technische Fehlerfreiheit einerseits und die Verständlichkeit, Übersichtlichkeit und Prägnanz des Fragebogens andererseits zu überprüfen. Den Anmerkungen der befragten Personen folgend wurden geringe Modifikationen bezüglich der Wortwahl vorgenommen, um die Eindeutigkeit der Formulierung zu erhöhen.

Die personalverantwortlichen Manager des jeweiligen Unternehmens stellten eine Liste aller potentiellen Befragungsteilnehmer und deren eMail-Adressen zur Verfügung. Nach einer Ankündigung der Untersuchung durch den Vorstand des Beratungsunternehmens Ende Juli 2005 beziehungsweise durch den Leiter des Traineeprogramms Ende September 2005 erhielt jeder Befragungsteilnehmer eine eMail mit einem individualisierten Link zu ihrem oder seinem Fragebogen. Wie es für Netzwerkstudien üblich ist, beansprucht das Ausfüllen des Fragebogens circa 35 bis 40 Minuten. Um die Teilnahmebereitschaft zu erhöhen, erhielten alle Befragungsteilnehmer das Angebot, einen individualisierten Ergebnisbericht und damit eine Rückmeldung zu ihrem Sozialkapital zu erhalten. Die Unternehmen erhielten eine Auswertung auf aggregierter Ebene, die keinerlei Rückschlüsse auf einzelne Personen zulässt. Nach Ablauf der zweiwöchigen Rücklauffrist erfolgte eine Nachfassaktion, wiederum per eMail.

Um Informationen zu Art und Umfang der organisationalen Mentoring-Maßnahmen zu erfassen, erfolgte die Befragung der verantwortlichen Führungskräfte in zwei Schritten. Ein semi-strukturiertes Interview, das im Fall des Beratungsunternehmens telefonisch und

im Fall des Technologiekonzerns persönlich durchgeführt worden ist, hatte das Ziel, beteiligte Akteure, eingesetzte Maßnahmen und Zielsetzungen des Mentoring-Programms zu beschreiben. Da zuvor nur geringe Kenntnisse über die Mentoring-Maßnahmen vorlagen, war eine vollständige Strukturierung des Interviews nicht möglich. Die Form der teilstrukturierten Befragung erlaubt die Erfassung unternehmensspezifischer Informationen, ohne die Vergleichbarkeit der Daten aufzugeben (Atteslander 1993, S. 159). Das Interview mit dem Personalleiter des Beratungsunternehmens wurde im Februar 2005 durchgeführt, und das persönliche Gespräch mit dem Leiter des Traineeprogramms fand im Mai 2005 statt. Auf der Grundlage der Interview-Ergebnisse wurde dann ein kurzer vollstrukturierter Fragebogen generiert, der den theoretischen Überlegungen zur Modellierung formaler Organisationsstrukturen folgt und den Zweck hat, die Beschreibung der Mentoring-Programme zu formalisieren und im Hinblick auf die Sozialkapitalbildung zu quantifizieren, um sie der quantitativen Datenanalyse zugänglich zu machen.⁸

Die hier vorgestellte Methodik der Datenerhebung liefert detaillierte Informationen für zwei verschiedene Settings. Die Netzwerk-Erhebung in verschiedenen Unternehmen ist häufig sehr schwierig und führt zu einer inkonsistenten Datenlage (Erickson 2001, S. 134), so dass Fernandez et al. (2000, S. 1353) dafür plädieren, „the most productive research strategy is one that has its goal in depth of knowledge of particular cases, before pursuing questions of the breadth of knowledge, that is, the generalizability of these processes across settings“. Aufgrund des explorativen Charakters dieser Studie, der sich sowohl auf die Sozialkapitalmessung als auch auf die Überprüfung des theoretischen Modells bezieht, folgt die vorliegende Studie dieser Empfehlung. Da sich die beiden Stichproben deutlich unterscheiden, liefert ein Vergleich zumindest erste Indizien für die Kontextspezifität der erzielten Resultate. Die folgenden Abschnitte widmen sich der Messung des Sozialkapitals und der Operationalisierung der theoretisch deduzierten Sozialkapitaldeterminanten.

5.2 Das Sozialkapital der Nachwuchsführungskräfte

So vielfältig die Sozialkapitalkonzepte sind, so schwierig gestaltet sich die Sozialkapitalmessung. Flap (2004, S. 16) moniert, „it becomes annoying that measurements of social capital are made in rather ad hoc, pragmatic and unsystematic ways“, und Lin et al. (2001, S. 57) betonen, „the scientific viability of the notions of social capital depends on the development of an approach that integrates theory and measurement of the concept“. In diesem Kapitel werden zunächst verschiedene in der Sozialkapitalforschung eingesetzte Messkonzepte vorgestellt und im Hinblick auf ihre Eignung zur Erfassung von Sozialkapital in der hier konzipierten Form analysiert (Abschnitt 5.2.1). Anschließend wird die

⁸ Eine detaillierte Beschreibung der Operationalisierung des formalen Mentorings erfolgt im Kapitel 5.3.5, Seite 196 ff.

Operationalisierung sozialen Kapitals präsentiert und evaluiert (Kapitel 5.2.2), bevor im letzten Abschnitt (5.2.3) Ergebnisse der deskriptiven Analyse des Sozialkapitals der Nachwuchsführungskräfte dargestellt werden.

5.2.1 Alternative Messkonzepte

Ansätze zur Messung von Sozialkapital lassen sich anhand von drei Kriterien unterscheiden. Einerseits ergeben sich Differenzen abhängig davon, ob das potentiell zugängliche oder das tatsächlich realisierte Sozialkapital gemessen wird (Van der Gaag und Snijders 2004, S. 202, Hurlbert et al. 2001, S. 221). Andererseits stellt der Fokus der Messung ein relevantes Unterscheidungsmerkmal dar. Abhängig von dem zugrunde liegenden Begriffsverständnis fokussieren Operationalisierungen Verbindungen, Kontaktpersonen oder Ressourcen. Drittens erfolgt die Aggregation auf verschiedene Weise, wobei hier entweder das Volumen, die Diversität oder Besonderheiten ermittelt werden (Van der Gaag und Snijders 2005, S. 5). Die Kombination der Kriterien ergibt 18 verschiedene Ansätze, die das Spektrum der Sozialkapitalmessung in der empirischen Forschung erfassen, wie die Abbildung 5.1 zeigt. Das grau hinterlegte Feld beschreibt den hier gewählten Operationalisierungsansatz.

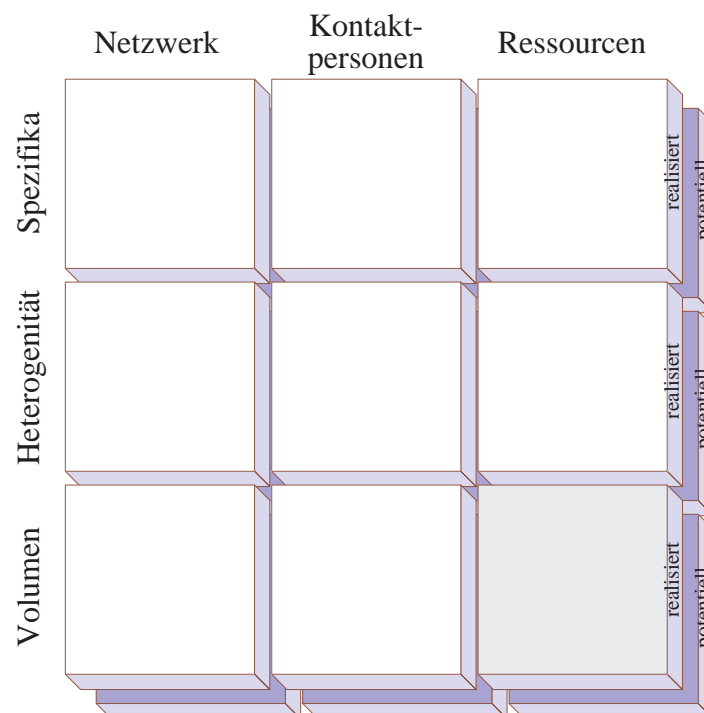


Abbildung 5.1: Das Spektrum alternativer Messkonzepte

Der bislang am häufigsten verwendete Ansatz ist die Kombination von Namensgeneratoren und Namensinterpretatoren (Lin 2001b, S. 87).⁹ „The typical procedure ... is

⁹ Diese Vorgehensweise wurde von Fischer (1982), Wellman (1979) und Laumann (1966) entwickelt

to determine membership in a respondent's network via one or more name generators and then to obtain additional data via name interpreter items" (Marsden 1990, S. 441). Namensgeneratoren sind in der Regel kontext- und inhaltspezifisch, da sie nach bestimmten Rollenbeziehungen, Beziehungen mit spezifischen Inhalten oder Kontakten in einem konkreten Raum-Zeit-Gefüge fragen (Lin 2001b, S. 87). Folgefragen beziehen sich auf die genannten Kontakte und erheben weitere Informationen über Attribute der Kontaktpersonen, der Beziehung zwischen der befragten Person und den genannten Kontaktpersonen oder über Verbindungen zwischen den Kontaktpersonen.¹⁰ Van der Gaag und Snijders (2005, S. 3) konstatieren, „this method . . . can result in very detailed and informative social capital descriptions“. Namensgeneratoren und -interpretatoren werden häufig eingesetzt, wenn der Fokus auf die Verbindungen oder Kontaktpersonen als Sozialkapitalindikatoren gerichtet ist.

Die auf diese Weise erhobenen Informationen werden häufig aggregiert, indem Netzwerkcharakteristika ermittelt und als Sozialkapitalindikatoren interpretiert werden (Lin et al. 2001, S. 62). Beispielsweise operationalisieren einige Forscher Sozialkapital über die Anzahl der Kontakte einer Person (Lazega 1999), die Anzahl schwacher Verbindungen (Seibert et al. 2001, Hansen 1999), das Ausmaß struktureller Zwänge (Burt 1997, 1992) oder die Zentralität einer Person in einem Netzwerk (Frank 2004). Gemeinsam ist den strukturellen Aggregationsansätzen der Fokus auf das Volumen, die Struktur oder die Art sozialer Beziehungen, zumeist verbunden mit der Annahme, dass der Zugang zu Personen identisch mit dem Sozialkapital ist. Dass dies keineswegs immer gelten muss, wurde bereits in den vorliegenden Abschnitten ausführlich diskutiert. Da die Zugangsstruktur im vorliegenden Modell einer Sozialkapitaldeterminante entspricht, stellt eine Operationalisierung des Sozialkapitals über Netzwerkcharakteristika, die allgemein den Kontakt zu anderen Personen repräsentieren, keine adäquate Vorgehensweise dar.

Da die Verwendung von Namensgeneratoren und -interpretatoren allerdings einen großen Erhebungsaufwand erfordert, haben insbesondere Lin (2001b) und Van der Gaag und Snijders (2005, 2004) alternative Messkonzepte vorgeschlagen. Ausgehend von der Überlegung, dass den Merkmalen der Kontaktperson eine entscheidende Rolle bei der Sozialkapitalgenerierung zukommt, entwickeln Lin und Dumin (1986) den Positionsgenerator, der darauf basiert, „to sample positions in a hierarchical structure, rather than sampling

und beispielsweise im General Social Survey in den USA eingesetzt (Marsden 1987, Burt 1984). Die entsprechende Frage lautet in Anlehnung an McCallister und Fischer (1983), „with whom do you talk about personal matters?“ Für eine ausführliche Diskussion von Namensgeneratoren vergleiche beispielsweise Van der Gaag (2005, S. 80-82).

¹⁰ Im Kontext der Netzwerkanalyse spricht man in diesem Zusammenhang von egozentrierten Erhebungsverfahren, die von der Erhebung von Gesamtnetzwerken unterschieden werden. Voraussetzung für die letztgenannte Methode ist, dass das Netzwerk ex ante bekannt ist und dass eine möglichst vollständige Beteiligung aller Netzwerkmitglieder gewährleistet ist. Die Erfassung ego-zentrierter Netzwerke stellt somit ein deutlich flexibleres und in vielen Forschungsszenarien das einzig praktikable Instrument dar (Jansen 2003, S. 79).

ego-centered interpersonal ties“ (Lin et al. 2001, S. 63). Konkret wird den Befragten in der allgemeinen Form des Positionsgenerators eine Liste mit Berufen vorgelegt, und sie werden darum gebeten, jeweils anzugeben, ob sie jemanden kennen, der diesen Beruf ausübt. Dieses Erhebungsverfahren basiert auf der Sozialkapitaltheorie von Lin (1982, 2001b), der unterstellt, dass Berufe eine soziale Hierarchie repräsentieren und aufgrund des unterschiedlichen assoziierten Prestiges ein unterschiedliches Ausmaß der Kontrolle über Ressourcen implizieren. Lin (2001b, S. 63) schlägt drei Sozialkapitalmaßzahlen vor, die auf dem Positionsgenerator basieren. Die höchste erreichbare Position spiegelt „best-possible resources“ (Lin et al. 2001, S. 62) wider, die Spannbreite der erreichbaren Positionen reflektiert die Heterogenität, und die Anzahl der Positionen indiziert den Umfang des Sozialkapitals (Lin 2001b, S. 62).

Van der Gaag und Snijders (2005, S. 4) betonen die einfache und ökonomische Handhabbarkeit des Positionsgenerators, kritisieren jedoch, dass keine Informationen über die Art der Ressourcen oder den tatsächlichen Zugriff auf Ressourcen anderer erhoben werden.¹¹ Daher erscheint ein Positionsgenerator am ehesten für eine Sozialkapitalmessung geeignet, die Eigenschaften der Kontaktpersonen fokussiert. Im vorliegenden Kontext wäre der Positionsgenerator dahingehend zu adaptieren, dass nach Kontakten auf verschiedenen Hierarchieebenen der Organisation gefragt würde. Die damit verbundene Implikation wäre, dass eine Verbindung zu einem höherrangigen Mitarbeiter mehr Sozialkapital umfasst als zu einem niederrangigen. Diese Annahme widerspricht jedoch den Erkenntnissen der Mentoring- und Sozialisationsforschung, die zeigen, dass der Rang oder Status einer Person keine Rückschlüsse auf die Qualität der weitergegebenen Ressourcen zulässt, sondern dass sich vielmehr Kontakte zu Mitarbeitern auf unterschiedlichen Ebenen als wertvoll erweisen (Dobrow und Higgins 2005, Kammeyer-Mueller und Wanberg 2003, Higgins und Kram 2001). Hier interessieren allerdings gerade die Art der von anderen Personen empfangenen Ressourcen, so dass der Positionsgenerator Sozialkapital nur unzureichend erfasst.

Ausgehend von der Kritik an Namens- und Positionsgeneratoren schlägt Snijders (1999) mit dem Ressourcengenerator ein weiteres Erhebungsinstrument vor. Der Ressourcengenerator „asks about access to a fixed list of resources, each representing a vivid, concrete subcollection of social capital, together covering several domains of life“ (Van der Gaag und Snijders 2005, S. 4). Befragte sollen beispielsweise angeben, ob sie jemanden kennen, der über einen PKW verfügt, sich in politischen Dingen auskennt oder eine Ferienwohnung im Ausland besitzt (Van der Gaag und Snijders 2004, S. 212 f.). Der Positi-

¹¹ Die Verbindungsstärke, die ein Befragter zu einer Person in einem entsprechenden Beruf hat, gilt als Indikator für die Bereitschaft, Sozialkapital zu gewähren. Es gilt, je stärker die Beziehung zu einer Person in einem bestimmten Beruf, desto größer ist die Bereitschaft der Kontaktperson, die von ihm kontrollierten Ressourcen tatsächlich zur Verfügung zu stellen. Die Verbindungsstärke wird häufig anhand der Kategorien Bekannter, Freund oder Verwandter differenziert (Van der Gaag 2005, S. 103).

ongenerator soll möglichst generell einsetzbar sein. Da Van der Gaag und Snijders (2004, S. 203) konstatieren, „if we concentrate on measuring the use of social resources, we have to proceed from a more complex context than when measuring access to social resources“, und fokussieren daher das potentielle Sozialkapital, also die Möglichkeit, auf Ressourcen anderer zuzugreifen. Darauf basierende Kennzahlen sind analog zu den Vorschlägen von Lin (2001b) das Volumen oder die Heterogenität zugänglicher Ressourcen (Van der Gaag 2005, S. 141).

Das hier vorgestellte Sozialkapitalkonzept legt, ebenso wie der Messansatz von Van der Gaag und Snijders (2004, 2005), einen Fokus auf die von anderen erhaltenen Ressourcen nahe. Allerdings eignet sich die alleinige Verwendung eines Ressourcengenerators insofern nicht, da den theoretischen Überlegungen zufolge zugleich das Netzwerk als Determinante zu erfassen ist.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass sich die Messkonzepte in der vorgestellten Form nicht eignen, um Sozialkapital in dieser Studie adäquat zu erfassen, da sie entweder hinsichtlich des gewählten Fokus oder der Indexbildung nicht den theoretischen beziehungsweise konzeptionellen Überlegungen entsprechen. Daher ist ein Messinstrument zu entwickeln, das Verbindungen ebenso wie die im Rahmen dieser Beziehungen erhaltenen Ressourcen erfasst. Die relevanten Ressourcen sind kontextspezifisch, so dass der Itemkatalog des Ressourcengenerators darüber hinaus keine nützlichen Anhaltspunkte liefert.

5.2.2 Operationalisierung des Sozialkapitals

Aufgrund der genannten Anforderungen findet in dieser Studie ein Namensgenerator Anwendung, der zunächst alle Personen erfasst, die eine Nachwuchsführungskraft im eigenen Unternehmen persönlich kennt. Kontaktpersonen außerhalb des Unternehmens werden somit aus der Betrachtung ausgeblendet. Diese Reduktion erscheint im vorliegenden Fall angemessen, da es explizit darum geht, die Kontakte, die innerhalb dieses spezifischen Kontexts entstanden sind, zu erfassen. Dieser Namensgenerator ist zwar kontextspezifisch, aber bezüglich Inhalt und Intensität der Beziehung neutral. Die individuelle Kontaktliste wird in den folgenden Fragen verwendet, um zu erheben, welche der genannten Personen Sozialkapital bereitgestellt haben. Diese Folgefragen stellen ressourcenspezifische Namensinterpretatoren dar, die ermitteln, ob die jeweilige Kontaktperson eine Form der als relevant erachteten Sozialkapitalarten bereitgestellt hat. Somit wird aus zwei Gründen das tatsächlich realisierte Sozialkapital erfasst. Einerseits fokussiert das theoretische Modell den Umfang des tatsächlich realisierten Sozialkapitals. Andererseits verspricht diese Messung zuverlässigere Ergebnisse, da davon auszugehen ist, dass eine Nachwuchsführungskraft aufgrund der relativ geringen Erfahrung im Umgang mit den Kontaktpersonen die Möglichkeit, Sozialkapital zu erhalten, nur unzureichend einschätzen kann.

Für jede der drei theoretisch deduzierten Sozialkapitalfunktionen Integration, Aufga-

benbewältigung und Aufstieg wurden verschiedene Items präsentiert. Die erste der drei Sozialkapitalfragen bezieht sich auf sozio-emotionale Ressourcen und lautet: „Manchmal trifft man am Arbeitsplatz Menschen, zu denen man freundschaftliche Beziehungen aufbaut. Bitte geben Sie im Folgenden an, welche Aussagen auf die Personen, die Sie persönlich kennen, zutreffen. Lassen Sie bitte das entsprechende Feld frei, falls keine der Aussagen Ihre Beziehung zu der Person zutreffend beschreibt.“

- jemand, mit dem ich mich auch über Privates (z. B. Familie, Hobbys, persönliche Angelegenheiten) unterhalte
- jemand, mit dem ich auch in meiner Freizeit etwas unternehme
- jemand, der mich als Mensch schätzt und mir Anerkennung entgegenbringt
- jemand, an den ich mich mit Problemen und Sorgen wende

Die zweite Frage fokussiert fachliche Unterstützung, die für die aktuelle Tätigkeit in Anspruch genommen worden ist, und lautet: „Viele Aufgaben erfordern die fachliche Unterstützung durch andere. Bitte geben Sie an, wer Sie bei der Erfüllung Ihrer Aufgaben unterstützt.“

- gibt mir nützliche Tipps und Informationen, die mir bei meiner Tätigkeit helfen
- jemand, von dem ich fachlich etwas lerne
- gibt mir Gelegenheit, mich fachlich weiterzuentwickeln
- gibt mir Feedback zu meiner Leistung (z. B. zu meinen fachlichen Stärken und Schwächen)
- macht mich mit Kollegen in anderen Abteilungen bekannt, die mir Informationen oder Unterstützung für meine Aufgabe geben können
- hilft mir bei meinen Aufgaben (z. B. wenn ich allein nicht mehr weiterkomme oder wenn Terminüberschreitungen drohen)

Ressourcen, die für den beruflichen Aufstieg innerhalb des Unternehmens relevant sind, sind Gegenstand der dritten Sozialkapitalfrage. „Auch der berufliche Aufstieg wird häufig durch andere Personen beeinflusst. Bitte geben Sie an, ob jemand dazu beigetragen hat, Ihre Aufstiegschancen zu erhöhen.“

- gibt mir Ratschläge und Informationen für meine Karriere
- jemand, von dem ich Managementfähigkeiten lerne
- gibt mir Feedback zu meinen Fähigkeiten als (zukünftige) Führungskraft
- öffnet mir Türen (stellt mich bspw. wichtigen Entscheidungsträgern vor oder gibt mir Gelegenheit, mich außerhalb meiner Abteilung zu profilieren)
- nimmt Einfluss auf Entscheidungen, die meine Aufstiegschancen erhöhen (z. B. empfiehlt oder nominiert mich für Fördermaßnahmen oder Führungspositionen)

Die Nachwuchsführungskräfte geben für jede Kontaktperson an, ob die entsprechende Aussage für sie zutrifft. Die aggregierten Sozialkapitalindikatoren werden ermittelt,

indem die Items für jede Kategorie über alle Sozialkapitalgeber addiert werden.¹² Das Aggregationsprinzip erfasst folglich das Volumen des realisierten Sozialkapitals.

Für diese Form der Sozialkapitalmessung in Organisationen liegen bislang keine Erfahrungen vor. Um zu überprüfen, ob der Erhebungsaufwand gerechtfertigt ist oder ob möglicherweise weniger aufwendige Verfahren wie der Positionsgenerator oder der alleinige Fokus auf Verbindungen nicht ausreicht, um Sozialkapital adäquat zu erfassen, ermitteln zwei weitere Namensinterpretatoren einerseits die Stärke der Verbindung, gemessen als Kontakthäufigkeit, andererseits den Rang der Kontaktpersonen in der Unternehmenshierarchie. Neben der Anzahl der Kontakte wird so einerseits das Informationspotential des Netzwerks, gemessen über die Anzahl schwacher Verbindungen, als alternativer Sozialkapitalindikator ermittelt (Van der Gaag 2005, S. 44). Diese Operationalisierungen sind vergleichsweise einfach und vor allem generell einsetzbar, da sie den Ressourcenfluss nicht inhaltlich spezifizieren und zudem Sozialkapital kontextunabhängig messen sollen. In Anlehnung an Lin (2001b, 1982) werden darüber hinaus für jede Nachwuchsführungskraft die höchste erreichte Hierarchieebene und die Spannbreite der erreichbaren Ebenen als positionenbezogene Indikatoren berechnet. Auch diese Vorgehensweise verursacht weniger Erhebungsaufwand, da auch hier nicht zwischen verschiedenen Ressourcen unterschieden, sondern unterstellt wird, dass eine Verbindung zu einer höherrangigen Person per se nützlicher ist. Da Hierarchien kontextspezifisch sind, ist der Allgemeinheitsgrad dieser Erhebung jedoch geringer als im Fall der Netzwerkindikatoren.

Um herauszufinden, ob die empirischen Daten die Vermutung bestätigen, dass es zweckmäßig ist, zwischen verschiedenen Dimensionen zu differenzieren, wird eine explorative Faktorenanalyse mit strukturellen, positionen- beziehungsweise ressourcenorientierten Sozialkapitalindikatoren für die Stichprobe der Consultants durchgeführt.¹³

Das Kaiser-Meyer-Olkin-Kriterium zeigt an, ob eine Faktorenanalyse sinnvollerweise für die Ausgangsdaten anzuwenden ist (Backhaus et al. 2000, S. 269). Ein Wert größer als 0,5 gilt als akzeptabel, während Kaiser (1970, S. 405) einen Wert größer als 0,8 als wünschenswert erachtet. Der vorliegende Datensatz erfüllt mit einem Wert von 0,84 das Kaiser-Meyer-Olkin-Kriterium.

Als Extraktionsverfahren wird das Verfahren der Hauptkomponentenanalyse gewählt,

¹² Snijders (1999, S. 34-36) schlägt vor, die Aggregation über mehrere Sozialkapitalgeber nicht additiv zu gestalten, sondern einen Wert von 0,7 pro Item zu wählen, falls eine Person diese Ressource bereitstellt und einen Wert von 1 anzunehmen, falls zwei oder mehrere Personen die gleiche Art von Unterstützung bieten. Auf diese Weise trägt er dem Umstand Rechnung, dass „the marginal returns of extra help diminish quickly“. Aufgrund der besonderen Lage der Nachwuchsführungskräfte als Neueinsteiger wird hier jedoch die Annahme getroffen, dass jede Unterstützung prinzipiell wertvoll ist.

¹³ Aufgrund der unterschiedlichen Erhebungsmethoden der Kontaktnetzwerke erscheint es nicht zweckmäßig, eine Gesamtstichprobe zu bilden; vergleiche dazu die Erläuterungen im Kapitel 5.3.3, Seite 190 ff. Darüber hinaus ist die Anzahl der befragten Trainees vergleichsweise klein, so dass diese Stichprobe für eine Faktorenanalyse ungeeignet erscheint.

das Variablen zu Faktoren zusammenfasst (Backhaus et al. 2000, S. 286). Die Zahl der zu extrahierenden Faktoren wird gemäß des Kaiser-Kriteriums bestimmt, demzufolge im vorliegenden Fall die vier Faktoren, die einen Eigenwert größer als 1 haben, extrahiert werden.¹⁴ Die identifizierten vier Faktoren erklären zusammen über 70 Prozent der Gesamtvarianz.

Die Kommunalitäten der Variablen nach der Hauptkomponenten-Extraktion, die die durch die Faktoren erklärbaren Varianzanteile der einzelnen Variablen wiedergeben, liegen fast alle über 0,6 und erreichen Werte bis 0,82 (für die Variable Anzahl der Kontakte). Ausnahmen sind die Variablen Sozialkapital (sozio-emotional–Anerkennung) und Sozialkapital (sozio-emotional–Probleme) mit 0,45 und Sozialkapital (fachlich–Ratschläge) mit 0,54. Um die Interpretation der Faktorladungen zu erleichtern, wird eine Varimax-Rotation durchgeführt. Die Tabelle 5.1¹⁵ zeigt die rotierte Komponentenmatrix. Die Faktorladungen geben die Stärke des Zusammenhangs zwischen einer Variablen und einem Faktor an (Backhaus et al. 2000, S. 271).

Die drei identifizierten Sozialkapital-Konstrukte stimmen mit der theoretisch deduzierten Differenzierung überein. Auch empirisch lässt sich Sozialkapital hinsichtlich der spezifischen Funktion, die es erfüllt, unterscheiden. Darüber hinaus liefert die explorative Faktorenanalyse Hinweise dafür, dass verbindungsorientierte und positionsbezogene Operationalisierungen nicht geeignet sind, Sozialkapital als von anderen erhaltene Ressourcen adäquat zu erfassen. Vielmehr indizieren sie eine andere Dimension, die sich als Netzwerkexpansion interpretieren lässt. Dass die positionsbezogenen Variablen auf dengleiche Faktor laden wie die beziehungsorientierten, nicht aber auf die ressourcenspezifischen Faktoren, bestätigt die Vermutung, dass die erreichbare Hierarchieebene in keinem direkten Zusammenhang mit dem Umfang des erhaltenen Sozialkapitals steht.

Ein weiteres Kriterium für die Güte der Operationalisierung ist die interne Konsistenz, die als Cronbach's α ermittelt wird (Diekmann 1998, S. 221).¹⁶ Die Tabelle 5.2 gibt Cronbach's α für alle drei Sozialkapitalkonstrukte für beide Stichproben an. Für die Stichprobe der Consultants beträgt das α für die sozio-emotionale Sozialkapitalform 0,65, für das fachliche Sozialkapital 0,80 und für Karriere-Sozialkapital 0,91. Der erstgenannte Wert für Cronbach's α liegt zwar für diese Stichprobe unterhalb des von Nunnally (1978, S. 245) postulierten Mindestwerts von 0,7, weist aber für die Stichprobe der Trainees einen Wert von 0,81 auf, so dass die Homogenität der Indikatoren aller drei Sozialkapitalvariablen als ausreichend erachtet wird.

Um dafür weitere Anhaltspunkte zu erhalten, wird der Trennschärfe-Koeffizient für die einzelnen Items ermittelt und ebenfalls in Tabelle 5.2 dokumentiert. Dieser entspricht der

¹⁴ Die Inspektion des Scree-Plots legt diese Entscheidung ebenfalls nahe.

¹⁵ Die Abkürzung SK steht in dieser und den folgenden Tabellen für Sozialkapital.

¹⁶ Die Formel dazu lautet: $\alpha = \frac{n\bar{r}}{1+\bar{r}(n-1)}$, wobei \bar{r} dem Mittelwert aller Inter-Item-Korrelationen und n der Anzahl der Items entspricht (Diekmann 1998, S. 221).

Rotierte Komponentenmatrix				
	Komponente			
	1	2	3	4
SK (sozio-emotional-Anerkennung)	0.45	0.09	0.09	0.47
SK (sozio-emotional-Freizeit)	0.18	0.08	0.08	0.81
SK (sozio-emotional-Privates)	0.23	0.30	0.12	0.73
SK (sozio-emotional-Probleme)	0.08	0.36	-0.08	0.55
SK (fachlich-Rat)	0.41	0.48	0.05	0.39
SK (fachlich-Lernen)	0.39	0.73	0.01	0.30
SK (fachlich-Entwicklung)	0.29	0.76	-0.01	0.31
SK (fachlich-Feedback)	0.48	0.68	0.13	0.20
SK (fachlich-Kontakte)	0.51	0.67	0.12	0.04
SK (fachlich-Unterstützung)	0.23	0.74	0.08	0.17
SK (Karriere-Rat)	0.75	0.31	-0.01	0.32
SK (Karriere-Entwicklung)	0.75	0.31	0.01	0.30
SK (Karriere-Feedback)	0.79	0.23	0.04	0.20
SK (Karriere-Kontakte)	0.81	0.33	0.04	0.08
SK (Karriere-Unterstützung)	0.84	0.24	0.09	0.12
Anzahl Kontakte	-0.15	0.28	0.85	-0.04
Schwache Verbindungen	-0.10	0.36	0.81	-0.07
höchste Position d. Kontakte	0.25	-0.19	0.78	0.08
Vielfalt Positionen d. Kontakte	0.21	-0.16	0.80	0.23
Erklärter Varianzanteil in %	23.71	19.47	14.23	12.86

Tabelle 5.1: Hauptkomponentenanalyse mit Varimax-Rotation

Korrelation zwischen dem Item und einer Skala, die aus den übrigen Items des gleichen Konstrukts gebildet wird (Diekmann 1998, S. 212). Der Literatur zufolge sollte die Item-to-Total-Korrelation mindestens 0,4 betragen. Dieses Kriterium erfüllen für die Stichprobe der Trainees alle Items, im Fall der Consultants alle Items des fachlichen und karriererelevanten Sozialkapitals deutlich. Lediglich bei der Consultant-Stichprobe zeigen sich geringere Werte für die Sozialkapital-Items „soziale Anerkennung“ (0,30) und „Probleme“ (0,33). Eine Eliminierung dieser beiden Items würde die interne Konsistenz nicht verbessern und, da es sich um eine formative Indexbildung handelt, den Gehalt des Sozialkapitalkonstrukts verändern, was aufgrund der theoretischen Überlegungen nicht wünschenswert ist.¹⁷

Abschließend wird für jedes Sozialkapital-Konstrukt jeweils eine konfirmatorische Faktorenanalyse durchgeführt, um die durchschnittlich erfasste Varianz (DEV) zu ermitteln. Die durchschnittlich erfasste Varianz zeigt, wie gut eine Variable durch alle ihr zugeordneten Variablen gemessen wird und sollte einen Wert von 0,5 überschreiten (Zinnbauer und Eberl 1994, S. 21). Auch dieses Kriterium erfüllen alle Sozialkapital-Variablen für beide Stichproben.

Ob zwischen den Sozialkapitalkonstrukten hinreichend differenziert werden kann, gibt die Diskrimanzvalidität an. Diese wird häufig mittels des Fornell-Larcker-Kriteriums (Fornell und Larcker 1981) gemessen.¹⁸ Fornell und Larcker (1981) fordern als Nachweis für hinreichende Diskrimanzvalidität, dass die durchschnittlich erfasste Varianz größer als jede quadrierte Korrelation eines Faktors mit allen anderen Konstrukten ist (Zinnbauer und Eberl 1994, S. 8). Da die quadrierten Korrelationen zwischen den drei Sozialkapital-Variablen allesamt zwischen 0,29 und 0,41 betragen und geringer sind als die durchschnittlich erfasste Varianz (siehe Tabelle 5.2), ist die Diskrimanzvalidität für die Sozialkapitalkonstrukte ebenfalls gegeben.

¹⁷ Insbesondere im Kontext der Kausalanalyse wird die Diskussion über die richtige Spezifizierung von Messmodellen geführt, wobei zwei grundsätzliche Operationalisierungsarten unterschieden werden. Im Fall reflektiver Messmodelle, die in der überwiegenden Anzahl von Studien eingesetzt werden, gilt die zu messende Variable als Ursache für die Ausprägung der Indikatoren. Im vorliegenden Fall bewirkt also die Stärke des Motivs das Ausmaß der Zustimmung zu den verschiedenen Aussagen über das Verhalten. Anders gestaltet sich der Zusammenhang bei formativen Messmodellen, bei denen die gemessenen Indikatoren als Ursache für die latente Variable angesehen werden. Dies ist der Fall bei der Sozialkapitalmessung in dieser Arbeit, wobei angenommen wird, dass alle Formen des Sozialkapitals zusammen das Ausmaß des erhaltenen Sozialkapitals determinieren. Bei der formativen Messung führt die Eliminierung einzelner Items daher möglicherweise zu einer Veränderung des zu messenden Konstrukts (Fassott und Eggert 2005, S. 33).

¹⁸ Das Fornell-Larcker-Kriterium gilt im Vergleich zum χ^2 -Differenztest als strenger (Zinnbauer und Eberl 1994, S. 8).

	Mittelwert		Standardabw.		Trennschärfekoeff.		Cronbach's α		DEV	
	Consult.	Trainees	Consult.	Trainees	Consult.	Trainees	Consult.	Trainees	Consult.	Trainees
Sozialkapital (sozio-emotional)	27.25	64.75	22.99	36.79			0.65	0.81	0.50	0.64
SK (sozio-emotional-Anerkennung)	8.06	21.07	11.61	15.13	0.30	0.65				
SK (sozio-emotional-Freizeit)	4.87	16.21	5.80	9.14	0.51	0.60				
SK (sozio-emotional-Privates)	11.26	19.18	10.42	12.26	0.51	0.70				
SK (sozio-emotional-Probleme)	3.06	8.29	4.22	9.03	0.33	0.60				
Sozialkapital (fachlich)	30.46	58.75	25.62	38.96			0.89	0.85	0.64	0.57
SK (fachlich-Rat)	10.62	19.14	11.56	15.88	0.61	0.52				
SK (fachlich-Lernen)	5.88	11.71	6.01	9.88	0.79	0.67				
SK (fachlich-Entwicklung)	2.45	5.18	2.11	3.39	0.69	0.67				
SK (fachlich-Feedback)	3.14	5.61	2.44	3.86	0.65	0.57				
SK (fachlich-Kontakte)	4.73	10.07	5.65	9.39	0.65	0.56				
SK (fachlich-Unterstützung)	3.66	7.04	4.14	9.19	0.60	0.64				
Sozialkapital (Karriere)	9.34	26.46	9.81	18.72			0.91	0.90	0.74	0.72
SK (Karriere-Rat)	2.56	7.61	3.14	5.43	0.81	0.84				
SK (Karriere-Entwicklung)	2.30	5.89	2.99	6.40	0.81	0.84				
SK (Karriere-Feedback)	1.32	4.75	1.48	3.88	0.76	0.80				
SK (Karriere-Kontakte)	1.47	4.96	1.68	3.48	0.76	0.70				
SK (Karriere-Unterstützung)	1.69	3.25	2.01	2.26	0.74	0.63				

Tabelle 5.2: Bildung der Sozialkapital-Skalen

		n	\bar{x}	s	Min.	Max.	t-Test (Sign.)
Sozialkapital (sozio- emotional)	Consultants	96	27.25	22.99	0	113	5.11 (.000)
	Trainees	28	64.75	36.79	4	155	
	Gesamt	124	35.72	30.87	0	155	
Sozialkapital (fachlich)	Consultants	96	30.46	25.62	0	116	3.43 (.000)
	Trainees	28	58.75	38.96	1	147	
	Gesamt	124	36.18	30.23	0	147	
Sozialkapital (Karriere)	Consultants	96	9.34	9.81	0	47	4.62 (.000)
	Trainees	28	26.46	18.72	3	73	
	Gesamt	124	12.96	13.69	0	73	

Tabelle 5.3: Das Sozialkapital der Nachwuchsführungskräfte im Vergleich

Abschließend ist festzuhalten, dass das hier eingesetzte Konzept der Sozialkapitalmessung mittels eines kontextspezifischen Namensgenerators in Kombination mit ressourcenspezifischen Namensinterpretatoren und der Bildung von Indizes, die das Volumen des erhaltenen Sozialkapitals reflektieren, aufgrund inhaltlich-theoretischer Überlegungen und empirischer Indizien einfacheren Verfahren überlegen ist, so dass der Erhebungsaufwand gerechtfertigt erscheint. Für die theoretisch deduzierte Unterscheidung der drei Sozialkapitalformen nach ihrer Funktion findet sich eine empirische Entsprechung. Darüber hinaus liefert die gewählte Operationalisierung hinreichend zuverlässige Messergebnisse, die im Folgenden näher analysiert werden.

5.2.3 Art und Umfang des Sozialkapitals der Nachwuchsführungskräfte

Das Sozialkapital der Nachwuchsführungskräfte, operationalisiert als Anzahl empfangener Ressourcen, stellt die zentrale Variable in dieser Studie dar. Ergebnisse aus anderen Studien, die vergleichbar und somit für die Beurteilung hilfreich wären, liegen bis dato nicht vor. Um trotzdem Hinweise für die Plausibilität der hier vorzustellenden Resultate zu erhalten, werden die deskriptiven Ergebnisse für beide Stichproben ermittelt und gegenübergestellt. Angesichts des explorativen Charakters erscheint eine solche an Fallstudien orientierte Vorgehensweise sinnvoll und nützlich, um in begrenztem Umfang Indizien für die Generalisierbarkeit der Erkenntnisse beziehungsweise, anders formuliert, für die Identifikation von Kontingenzfaktoren zu erhalten.

Die Tabelle 5.3 erfasst die deskriptive Statistik für die Sozialkapitalvariablen für beide Stichproben. Diese Darstellung zeigt Charakteristika der Variablen, die es im Rahmen der multivariaten Analyse zu erklären gilt. Darüber hinaus lassen sich auf dieser Basis Unterschiede zwischen den beiden Stichproben identifizieren.

Wie die Tabelle 5.3 zeigt, sind die stichprobenspezifischen Unterschiede für alle drei

Sozialkapitalformen signifikant. Trainees erhalten demzufolge deutlich mehr Sozialkapital als Consultants. Da es aufgrund der geringen Fallzahl nicht möglich ist, eine Mehrebenen-Analyse durchzuführen, mittels der systematisch Effekte auf der Aggregatsebene und der Individualebene unterschieden werden können, verbleibt im Rahmen dieser Arbeit zunächst die Möglichkeit, anhand einer komparativen Betrachtung der Sozialkapitaldeterminanten in Kombination mit weiterreichenden Kenntnissen über die betrachteten Stichproben Ansatzpunkte für Ursachen zu identifizieren. Dies dient gleichzeitig der Überprüfung der theoretischen Überlegungen, da sich entsprechende Differenzen in der Ausprägung der Sozialkapitaldeterminanten ergeben sollten, falls das Modell die Unterschiede in der Sozialkapitalausprägung erklärt.¹⁹

Zu beachten ist allerdings, dass ein Vergleich der drei Sozialkapitalformen nicht ohne weiteres anhand der Angaben in Tabelle 5.3 möglich ist, da pro Sozialkapitalkategorie unterschiedlich viele Items erhoben worden sind.²⁰ Um die drei Sozialkapitalvolumina zueinander in Beziehung setzen zu können, werden sie zunächst standardisiert, indem sie jeweils durch die Anzahl der Items dividiert werden.

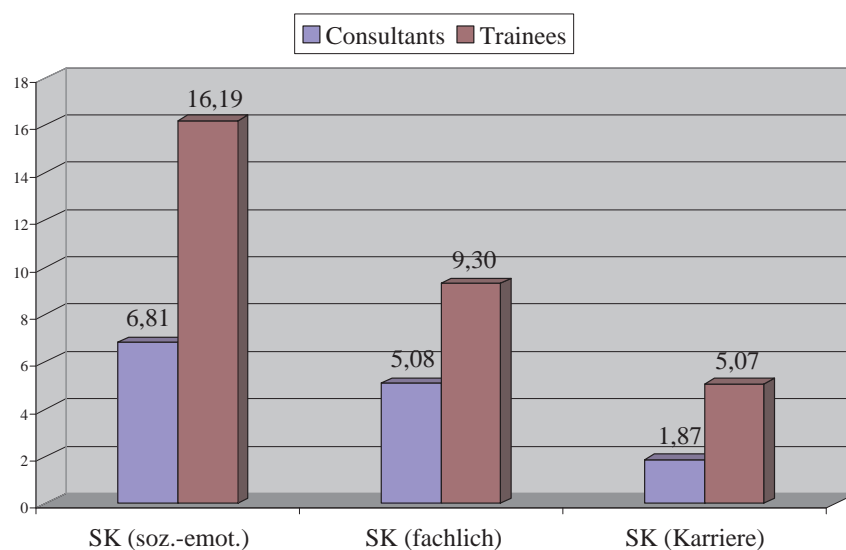


Abbildung 5.2: Sozialkapitalvolumina (normiert) nach Art und Stichprobe

Die Mittelwerte für die normierten Sozialkapitalvolumina betragen für das sozio-emotionale Sozialkapital 8,93 (6,81 für Consultants, 16,19 für Trainees), für fachliches Sozialkapital 6,03 (5,08 für Consultants, 9,30 für Trainees), und für das karriererelevante Sozialkapital 2,60 (1,87 für Consultants, 5,07 für Trainees). Die Unterschiede zwischen

¹⁹ Voraussetzung dafür wäre, dass es sich nicht um Wechselwirkungen, sondern um direkte Effekte auf Aggregatsebene handelt.

²⁰ Für die multivariate Analyse ist dies unerheblich, da der Einfluss der Determinanten für die drei Sozialkapitalformen separat modelliert wird.

		n	\bar{x}	s	Min.	Max.	t-Test (Sign.)
Anteil SK-Geber (sozio-emot.)	Consultants	96	0.33	0.23	0.00	0.99	4.43 (.000)
	Trainees	28	0.68	0.22	0.14	0.99	
	Gesamt	124	0.41	0.27	0.00	0.99	
Anteil SK-Geber (fachlich)	Consultants	96	0.30	0.24	0.00	1.00	4.30 (.000)
	Trainees	28	0.54	0.35	0.02	1.00	
	Gesamt	124	0.35	0.27	0.00	1.00	
Anteil SK-Geber (Karriere)	Consultants	96	0.09	0.10	0.00	0.44	4.70 (.000)
	Trainees	28	0.24	0.16	0.07	0.64	
	Gesamt	124	0.13	0.13	0.00	0.64	

Tabelle 5.4: Anteil der Sozialkapitalgeber

den drei Sozialkapitalarten sind für beide Stichproben statistisch signifikant.²¹ Die Nachwuchsführungskräfte erhalten somit am meisten sozio-emotionales Sozialkapital und im geringsten Umfang Karriere-Sozialkapital, wie die Abbildung 5.2 veranschaulicht.

Diese Befunde erscheinen aus folgendem Grund plausibel. Es ist anzunehmen, dass sozio-emotionales und fachliches Sozialkapital in größerem Umfang verfügbar ist. Unterstellt man, dass sozio-emotionales Sozialkapital prinzipiell von allen Mitarbeitern und fachliches Sozialkapital zumindest von vielen Kollegen bereitgestellt werden kann, ist anzunehmen, dass diese beiden Sozialkapitalvarianten prinzipiell leichter zugänglich sind als das karrierebezogene Sozialkapital, das primär von zumeist erfahreneren Führungskräften übermittelt wird, die schwerer zu erreichen und in geringerer Anzahl im Kontaktnetzwerk eines Neueinsteigers verfügbar sind. Darüber hinaus hat eine Nachwuchsführungskraft bessere Tauschchancen in Bezug auf sozio-emotionales Sozialkapital, da sie selbst diese Ressourcen, wie beispielsweise Anerkennung oder Zeit für ein persönliches Gespräch, zurückgeben kann. Im Fall des fachlichen Sozialkapitals ist die Nachwuchsführungskraft wahrscheinlich Netto-Empfänger in den Tauschdyaden. Allerdings haben die direkten Interaktionspartner selbst ein Interesse daran, dass die Neueinsteiger möglichst schnell und umfassend eingearbeitet werden, so dass die Bereitschaft, entsprechende Unterstützung zu gewähren, vergleichsweise groß ist. Weitere Erkenntnisse sind von der multivariaten Analyse, die im Kapitel 5.4.2 (Seite 217 ff.) dargestellt wird, zu erwarten.

Die Tabelle 5.4 dokumentiert die durchschnittliche Effektivität eines Netzwerks, die als Quotient aus der Anzahl der Sozialkapitalgeber und der Anzahl aller Kontaktpersonen einer Nachwuchsführungskraft ermittelt wird. Im Durchschnitt liefern folglich 33 Prozent der Kontakte der Consultants sozio-emotionales Sozialkapital. Die Unterschiede

²¹ Ein t-Test liefert folgende t-Werte, die signifikante Unterschiede auf den Niveau von 1 Prozent Irrtumswahrscheinlichkeit indizieren: 3,41 (beziehungsweise 5,02 für Trainees) für den Mittelwertvergleich zwischen Integrations- und Aufgaben-Sozialkapital, 9,82 (7,64 für Trainees) für die Differenz zwischen Integrations- und Karriere-Sozialkapital und 9,32 (5,39 für Trainees) für den Unterschied zwischen aufgaben- und karrierebezogenem Sozialkapital.

		n	ln SK (sozio-emot.)	ln SK (fachlich)
ln SK (sozio-emotional)	Consultants			
	Trainees			
ln SK (fachlich)	Consultants	84	.647**	
	Trainees	28	.456*	
ln SK (Karriere)	Consultants	69	.529**	.612**
	Trainees	28	.645**	.488**
** $p \leq 0.05$, * $p \leq 0.1$				

Tabelle 5.5: Korrelationen zwischen den Sozialkapitalvariablen

zwischen den Sozialkapitalarten sind für beide Stichproben signifikant, abgesehen von der nicht-signifikanten Differenz zwischen dem sozio-emotionalen Sozialkapital und dem fachlichen Sozialkapital für Consultants. Der Vergleich der beiden Stichproben ist allerdings sehr vorsichtig zu interpretieren, da es sich hier zumindest partiell um ein methodisches Artefakt handeln könnte. Dies beruht darauf, dass die Anzahl der Kontaktpersonen auf unterschiedliche Art erhoben worden ist und die Netzwerkgröße der Trainees tendenziell relativ unterschätzt wird.²² Deutlich wird hier in jedem Fall, dass die Größe des Netzwerks kein Indikator für das tatsächlich generierte Sozialkapital der Nachwuchsführungskräfte ist, und es ist zu vermuten, dass auch das potentiell realisierbare Sozialkapital nicht mit der Netzwerkgröße identisch ist, da es, wie Hansen et al. (2001) ausführen, ein nicht-triviales Unterfangen darstellt, Unterstützung von Kollegen und Vorgesetzten zu erhalten, und somit nicht in jedem Fall von Erfolg gekrönt wird.

Zusätzlich zu der durchschnittlichen Ausprägung ist die Verteilung der Sozialkapitalvariablen zu betrachten. Neben den in den Tabellen 5.3 und 5.4 dokumentierten Standardabweichungen liefert die Darstellung der Häufigkeitsverteilungen (Abbildung 5.3) wichtige Hinweise für die Verteilungsform. Die Inspektion der Histogramme ist insbesondere für die weiteren Analysen von Bedeutung, da die Verteilung der Sozialkapitalvariablen die Eignung von Analysemodellen beeinflusst. Deutlich wird, dass die Sozialkapitalausprägungen variieren und dass die Verteilung nicht einer Normalverteilung entspricht. Insbesondere im Fall der Consultants zeigt sich, dass die Verteilung deutlich rechtsschief ist.²³

Abschließend werden die bivariaten Zusammenhänge zwischen den drei Sozialkapitalformen betrachtet (Tabelle 5.5). Um den Bravais-Pearson-Korrelationskoeffizienten zu er-

²² Vergleiche dazu die Erläuterungen im Kapitel 5.3.3, Seite 190 ff.

²³ Die Maßzahlen für die Verteilungsschiefe der drei Sozialkapitalvariablen betragen 1,39 für sozio-emotionales Sozialkapital, 1,18 für fachliches Sozialkapital und 1,42 für karriererelevantes Sozialkapital für die Consultants und jeweils 0,44 für die Trainees für alle drei Sozialkapitalvariablen. Die Schiefe der Normalverteilung beträgt Null, eine Schiefe größer Null indiziert eine rechtsschiefe, eine Schiefe kleiner Null entsprechend eine linksschiefe Verteilung (Schira 2005, S. 291).

Da die Sozialkapitalvariablen nicht normalverteilt sind und zudem überproportional viele Nullen aufweisen, wird in dieser Arbeit zusätzlich zu einem OLS-Regressionsmodell ein Zählmodell geschätzt, das die Null-Ausprägungen gesondert berücksichtigt; siehe dazu Kapitel 5.4, Seite 211 ff.

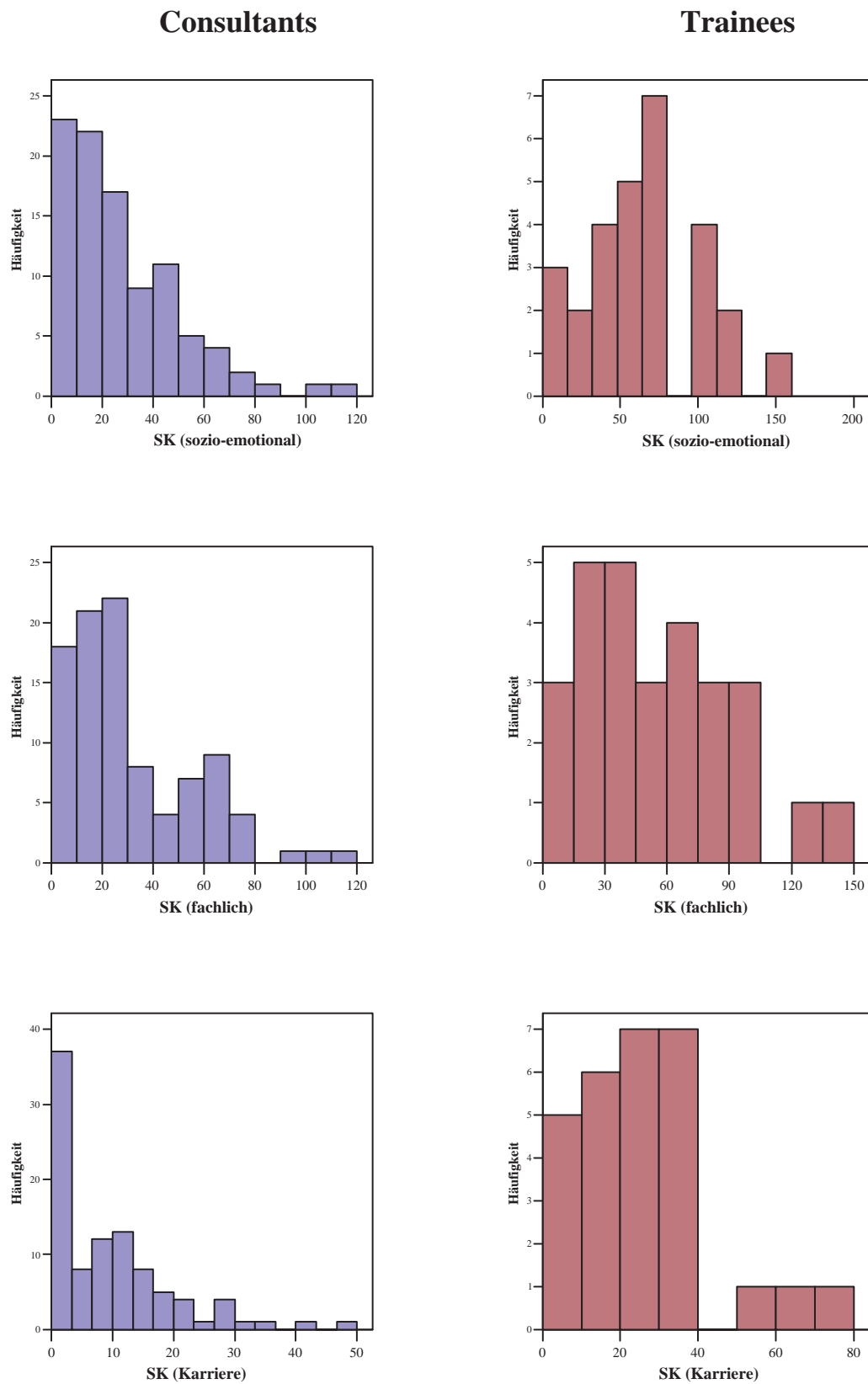


Abbildung 5.3: Histogramme der Sozialkapitalvariablen

mitteln, werden zunächst die Sozialkapitalvariablen logarithmiert, da diese lineare Transformation näherungsweise zu einer Normalverteilung führt.²⁴ Hier zeigt sich, dass die Korrelationen für alle drei Relationen, wiederum für beide Stichproben, statistisch signifikant und zudem mit Ausprägungen des Korrelationskoeffizienten von 0,53 bis 0,65 für Consultants und 0,46 bis 0,65 für Trainees deutlich sind. Offenbar erhalten die Nachwuchsführungskräfte, die überdurchschnittlich viel von einer Sozialkapitalform generieren, mit großer Wahrscheinlichkeit auch relativ mehr Sozialkapital der anderen Varianten. Möglicherweise gibt es Sozialkapitaldeterminanten, die auf alle drei Formen gleichermaßen wirken.

Die deskriptive Analyse der Sozialkapitalvolumina bestätigt die Annahme, dass sich Nachwuchsführungskräfte hinsichtlich des von ihnen realisierten Sozialkapitals unterscheiden. Darüber hinaus zeigen sich in beiden Stichproben konsistente Muster, die Hinweise für theoretisch relevante Unterschiede für die Generierung der verschiedenen Sozialkapitalarten liefern. Um herauszufinden, ob die theoretisch deduzierten Sozialkapitaldeterminanten diese Varianzen zu erklären vermögen, wird in den folgenden Abschnitten zunächst die Operationalisierung der Determinanten zusammen mit deskriptiven Analysen präsentiert, bevor im Kapitel 5.4 Vorgehensweise und Ergebnisse der multivariaten Analyse zur Hypothesenprüfung dargestellt werden.

5.3 Sozialkapitaldeterminanten: Operationalisierungen und deskriptive Befunde

5.3.1 Individuelles Interesse an sozialem Kapital

Grundsätzlich ließe sich annehmen, dass Nachwuchsführungskräfte gleichermaßen jede Hilfe und Unterstützung in Anspruch nehmen, die sie erhalten können. Diese Annahme vereinfacht die Messung, vernachlässigt aber mögliche interindividuelle Unterschiede hinsichtlich des Interesses an sozialem Kapital, wie sie die Verhaltensannahmen des Sozialkapitalmodells konstatieren.

Ausgangspunkt für die Erfassung des subjektiven Interesses an den drei Sozialkapitalarten ist die Messung individueller Präferenzen oder Bedürfnisse. Im Organisationskontext gelten David McClelland (1971, 1961) zufolge drei Bedürfnisse als zentral: das soziale Streben (need for affiliation), das Leistungsstreben (need for achievement) und das Machtstreben (need for dominance).²⁵ Ein Instrument zur Messung sozialer, Leistungs-

²⁴ Zu beachten ist, dass dabei allerdings die Fälle, für die die Ausgangsvariable gleich Null ist, nicht in die Analyse eingehen. Dieses Manko wird für die deskriptive Analyse akzeptiert. Im Fall der multivariaten Analyse werden diese Fälle durch die Wahl eines dazu geeigneten Regressionsmodells in die Analyse integriert.

²⁵ Siehe dazu die Ausführungen im Kapitel 4.2, Seite 134 ff.

und Dominanz-Bedürfnisse im Arbeitskontext liefern Steers und Braunstein (1976) mit dem Manifest Needs Questionnaire. Diese Skala ist mit ursprünglich fünf Items pro Motiv kurz und eignet sich daher für die Verwendung im Rahmen einer Sozialkapital-Erhebung, die per se zeitaufwendig ist und daher wenig Raum für umfangreichere Messinstrumente lässt. Darüber hinaus wurde dieses Instrument in zahlreichen Studien, insbesondere auch in Mentoring- und Netzwerkuntersuchungen (Fagenson-Eland und Baugh 2001, Casciaro 1998) eingesetzt.²⁶

Der Manifest Needs Questionnaire beschreibt Verhaltensweisen und fordert die Befragten auf anzugeben, wie häufig sie sich in der beschriebenen Art und Weise verhalten. Beispielsweise erfasst das Item „Wenn ich es mir aussuchen kann, arbeite ich lieber im Team als alleine“ das Zugehörigkeitsbedürfnis, das Item „Ich versuche, bessere Leistungen als andere zu erbringen“ das Leistungsbedürfnis und das Item „Wenn ich in einer Gruppe arbeite, versuche ich, die Leitung zu übernehmen“ das Dominanzmotiv. Als Antwortkategorien verwendet der Manifest Needs Questionnaire eine Likert-Skala mit den Extrema „immer“ und „nie“ (Steers und Braunstein 1976, S. 253). Steers und Braunstein (1976, S. 264) attestieren dem Manifest Needs Questionnaire ein im Vergleich zu anderen Messinstrumenten vergleichbares Maß an Validität, sowohl hinsichtlich der Konvergenz- und Diskriminanzvalidität als auch bezüglich des Kriteriums der prädiktiven Validität. Darüber hinaus bezeichnen sie die Reliabilität, gemessen als Test-Retest-Reliabilität (mit 0,72 für das soziale Bedürfnis, 0,75 für das Leistungsstreben und 0,86 für das Dominanzstreben) und als interne Konsistenz (mit Werten für Cronbachs α von 0,66 (Anschlussmotiv), 0,56 (Leistungsmotiv) und 0,83 (Dominanzmotiv)), als akzeptabel für eine Kurzskala (Steers und Braunstein 1976, S. 258). Während verschiedene Studien die Stabilität der Messung bestätigen, ergeben sich unterschiedliche Befunde in Bezug auf die interne Konsistenz (Mudrack 1993, S. 917, Dreher und Mai-Dalton 1983, S. 196). Chusmir (1988, S. 15) weist jedoch darauf hin, dass das Instrument eine akzeptable interne Konsistenz mit α -Werten von 0,56 bis 0,75 aufweist, wenn die Stichprobe aus Managern oder qualifizierten Fachkräften besteht. Daher erscheint die Skala für die vorliegende Untersuchung grundsätzlich geeignet.

Die Güte der eingesetzten Skala für diese Studie wird anhand beider Stichproben ermittelt und in der Tabelle 5.6 dokumentiert. Die Reliabilität der Skala für die vorliegenden Daten, gemessen als Cronbachs α , wird durch Streichen zweier Items der Zugehörigkeits-Skala und einem Item der Dominanz-Skala maximiert. Da es sich im Fall der Motivmessungen um reflektive Skalen handelt, deren Ausprägung durch das Motiv verursacht wird,

²⁶ Alternative Skalen zur Messung von Motiven sind beispielsweise der Personality Research Form, in deutscher Übersetzung von Stumpf et al. (1985) und der Needs Assessment Questionnaire von Heckert et al. (1999). Gegen deren Einsatz spricht im ersten Fall die Länge von 16 Items pro Motiv und im zweiten Fall die Neuartigkeit, die bedingt, dass diese Skala erst in wenigen Studien eingesetzt worden ist.

	\bar{x}	s	Trenn- schärfe	Cron- bachs α	DEV
Anschlussmotiv	3.86	0.53		0.31	0.42
Wenn ich es mir aussuchen kann, arbeite ich lieber im Team als allein.	3.98	0.79	0.26		
Ich nehme bei der Arbeit sehr viel Rücksicht auf die Gefühle anderer.	3.73	0.77	0.24		
Ich spreche mit Kollegen über Dinge, die mit dem Job nichts zu tun haben.	3.86	0.78	0.25		
Leistungsmotiv	4.21	0.53		0.43	0.31
Ich bringe die beste Leistung, wenn die Aufgabe schwierig ist.	4.02	0.67	0.32		
Ich bemühe mich sehr, bei der nächsten Aufgabe besser zu sein als bei der vorherigen.	4.42	0.66	0.20		
Ich suche die Herausforderung, um im Job voranzukommen.	4.29	0.71	0.41		
Ich vermeide es, zusätzliche Verantwortung im Job zu übernehmen.(umgekehrt codiert)	4.25	0.80	0.19		
Ich versuche, bessere Leistungen als andere zu erbringen.	4.05	0.75	0.31		
Dominanzmotiv	3.43	0.57		0.63	0.49
Ich strebe danach, eine aktive Rolle in der Führung der Gruppe zu übernehmen.	3.82	0.73	0.50		
Es kommt vor, dass ich die Aktivitäten anderer organisiere und leite.	3.13	0.98	0.43		
Ich strebe danach, die Ereignisse um mich herum stärker zu kontrollieren.	3.57	0.79	0.34		
Wenn ich in einer Gruppe arbeite, versuche ich, die Leitung zu übernehmen.	3.24	0.70	0.53		

Tabelle 5.6: Reliabilitätsanalyse der Motiv-Skalen

		n	\bar{x}	s	Min.	Max.	t-Test (Sign.)
Anschlussmotiv	Consultants	96	3.93	0.52	2.33	5.00	0.53 (.590)
	Trainees	28	3.89	0.55	2.67	4.67	
	Gesamt	124	3.86	0.53	2.33	5.00	
Leistungsmotiv	Consultants	96	4.12	0.40	3.00	5.00	4.57 (.000)
	Trainees	28	4.45	0.44	3.67	5.00	
	Gesamt	124	4.21	0.53	3.00	5.00	
Dominanzmotiv	Consultants	96	3.32	0.55	2.00	5.00	4.65 (.000)
	Trainees	28	3.84	0.45	3.25	5.00	
	Gesamt	124	3.43	0.57	2.00	5.00	

Tabelle 5.7: Die Motive der Nachwuchsführungskräfte im Vergleich

und die Indikatoren somit austauschbare Messungen darstellen, erscheint diese Vorgehensweise legitim (Albers und Hildebrandt 2006, S. 3 und Fassott und Eggert 2005, S. 33). Um die Vergleichbarkeit der drei Skalen zu gewährleisten, wird die Summe der Itemwerte durch die Anzahl der jeweiligen Items dividiert.

Die Werte für Cronbachs α liegen unterhalb des üblicherweise geforderten Wertes von 0,7, ebenso wie die durchschnittlich erfasste Varianz (DEV) unter dem kritischen Wert von 0,5 bleibt. Für Kurzskalen gelten in der Literatur auch α -Werte größer als 0,4 als akzeptabel (Zinnbauer und Eberl 1994, S. 21), so dass von einer hinreichenden Reliabilität für das Leistungs- und Dominanzmotiv, aber von einer nur eingeschränkten internen Konsistenz für das Anschlussmotiv auszugehen ist.²⁷

Wie Tabelle 5.7 zeigt, streben die Nachwuchsführungskräfte nach sozialem Anschluss, nach Dominanz und insbesondere nach Leistung. Auf einer Skala von 1 bis 5 weisen die Mittelwerte mit 3,86 (für das Anschlussmotiv), 4,21 (für das Leistungsstreben) und 3,43 (für das Dominanzmotiv) hohe Ausprägungen auf, wobei die Varianz vergleichsweise gering ist. Dies ist möglicherweise darauf zurückzuführen, dass sich für beide Tätigkeiten besonders aufgeschlossene, leistungs- und aufstiegsorientierte Personen interessieren und die Auswahlverfahren für relativ homogene Gruppen sorgen. Ein Mittelwert-Test zeigt, dass sich die beiden Stichproben nicht in ihren sozialen Bedürfnissen, wohl aber hinsichtlich des Leistungsstrebens und des Dominanzmotivs signifikant unterscheiden. Die Trainees scheinen im Durchschnitt noch stärker an Leistung und Aufstieg interessiert als die Consultants in dieser Studie.

Ob das Motiv allerdings handlungsrelevant wird, hängt erwartungs-valenz-theoretischen Überlegungen zufolge von der subjektiv wahrgenommenen Wahrscheinlichkeit ab, dass

²⁷ Chusmir (1988, S. 15) bestätigt, dass die interne Konsistenz für das Leistungs- und das Machtstreben akzeptabel ist, während die Reliabilität der Skala für das soziale Streben vorsichtiger zu beurteilen ist.

dieses Ziel im vorliegenden Kontext erreichbar ist (Kehr 2004b, S. 491). Um diese Erwartung abzubilden, wurden drei Skalen generiert, die in Tabelle 5.8 dargestellt werden.²⁸ Da die Skalen unterschiedlich lang sind, wurde der Skalenwert auf Werte zwischen 1 und 5 standardisiert, indem die Summe der Itemwerte durch die Anzahl der Items dividiert wurde.

Die Reliabilität der Skalen scheint gewährleistet, da die Werte für Cronbachs α über dem kritischen Wert von 0,7 liegen. Der Anteil der durchschnittlich erfassten Varianz beträgt für alle drei Erfolgserwartungs-Skalen über 50 Prozent, so dass die Zuverlässigkeit der Messung unterstellt werden kann.

Die deskriptive Statistik (siehe Tabelle 5.9) belegt, dass die Einschätzung der Wahrscheinlichkeit, dass soziale, leistungsbezogene oder machtorientierte Ziele erreichbar sind, individuell unterschiedlich ist. Die Varianz der Erwartungswerte ist sogar größer als die für die Motive. Insgesamt sehen die Nachwuchsführungskräfte in beiden Unternehmen offenbar gute Chancen, ihre Bedürfnisse nach sozialem Anschluss, Leistung und Aufstieg zu befriedigen. Der Mittelwert für die Erwartung, sozialen Anschluss zu finden, beträgt 4,07, für die Erwartung, das eigene Leistungspotential zu realisieren, 4,01, und die Wahrscheinlichkeit, Karrierevorstellungen umzusetzen, wird mit 3,37 etwas geringer eingeschätzt.

Unterscheidet man die Nachwuchs-Berater von den Trainees, zeigt sich, dass die Trainees ihre Chancen bezüglich aller drei Ziele signifikant positiver einschätzen, wobei der Unterschied zwischen der Leistungserwartung geringer, aber signifikant ist. Diese Differenzen sprechen dafür, dass es neben den interindividuellen Einflussfaktoren auch kontextbezogene Faktoren gibt, die die Einschätzung beeinflussen. Dass Trainees eine so positive Erfolgserwartung haben, liegt möglicherweise an ihrem Status, an den eine besondere Förderung und Betreuung geknüpft ist. Ziel des Traineeprogramms ist es, Nachwuchsmanger von Beginn an auf Führungspositionen vorzubereiten, so dass Teilnehmer eine entsprechende Karriereentwicklung erwarten können. Die umfangreichen Fördermaßnahmen tragen vermutlich zudem dazu bei, dass die Trainees auch die Chancen, gute Leistungen zu erbringen und soziale Kontakte aufzubauen, sehr positiv beurteilen. Für die Berater in dieser Stichprobe gilt zwar nicht das sogenannte „up-or-out“-Prinzip²⁹, aber ihre Laufbahn ist weniger klar vorgezeichnet als die der Trainees. Darüber hinaus macht die Projektstätigkeit, die einen häufigen Einsatz bei einem Kunden vor Ort impliziert, eine umfassende soziale Integration jenseits des eigenen Projekt-Teams schwieriger. Dass die Leistungserwartungen der Consultants etwas geringer ausfallen als die der Trainees ist möglicherweise darauf zurückzuführen, dass die Berater häufiger als fachfremde Generalisten in die Tätigkeit einsteigen und sich Branchen- und Beratungskenntnisse im Rahmen

²⁸ Für eine ähnliche Vorgehensweise vergleiche Matiaske (1999, S. 289 f.).

²⁹ Das auch als „grow-or-go“-Prinzip bezeichnete Aufstiegsverfahren entspricht einem Beförderungsturnier, bei dem der Verlierer das Unternehmen verlassen muss, während der Gewinner die nächsthöhere Hierarchiestufe erklimmt.

	\bar{x}	s	Trenn- schärfe	Cron- bachs α	DEV
Erwartung Anschluss	4.07	0.67		0.71	0.61
In diesem Unternehmen habe ich sympathi- sche und aufgeschlossene Leute getroffen.	4.35	0.79	0.46		
In diesem Unternehmen gibt es Leute, die ein offenes Ohr für meine Probleme haben.	3.79	0.98	0.52		
Wie hoch schätzen Sie die Wahrscheinlichkeit ein, in Ihrem Unternehmen Freundschaften und gute Bekanntschaften zu schließen?	4.10	0.87	0.49		
Erwartung Leistung	4.01	0.59		0.79	0.56
Das Unternehmen bietet mir ein Umfeld, in dem ich mich fachlich weiterentwickeln kann.	4.24	0.78	0.71		
Im Rahmen meiner Tätigkeit kann ich häufig eigene Ideen ausprobieren.	3.63	0.92	0.43		
Die Arbeitsbedingungen erlauben mir, best- mögliche Leistungen zu erbringen.	3.69	0.79	0.44		
Wie hoch schätzen Sie die Wahrscheinlichkeit ein, dass Sie hier Ihre Fähigkeiten und Kennt- nisse umsetzen können?	4.09	0.75	0.60		
Wie hoch schätzen Sie die Wahrscheinlichkeit ein, dass Sie sich fachlich weiterentwickeln?	4.49	0.70	0.68		
Erwartung Aufstieg	3.37	0.65		0.75	0.59
In diesem Unternehmen haben Neueinsteiger sehr gute Karrierechancen.	2.97	0.94	0.48		
Neueinsteiger können frühzeitig mit einer ein- flussreichen Position rechnen.	3.38	0.76	0.44		
Wie hoch schätzen Sie die Wahrscheinlichkeit ein, dass Sie Ihre Karrierevorstellungen reali- sieren?	3.80	0.80	0.47		

Tabelle 5.8: Reliabilitätsanalyse der Erwartungs-Skalen

		n	\bar{x}	s	Min.	Max.	t-Test (Sign.)
Erwartung Anschluss	Consultants	96	3.96	0.67	2.00	5.00	3.45 (.001)
	Trainees	28	4.44	0.49	3.33	5.00	
	Gesamt	124	4.07	0.67	2.00	5.00	
Erwartung Leistung	Consultants	96	3.96	0.61	2.00	5.00	1.93 (.055)
	Trainees	28	4.20	0.51	2.60	5.00	
	Gesamt	124	4.01	0.59	2.00	5.00	
Erwartung Dominanz	Consultants	96	3.27	0.67	1.67	5.00	3.51 (.001)
	Trainees	28	3.68	0.49	2.33	4.67	
	Gesamt	124	3.37	0.65	1.67	5.00	

Tabelle 5.9: Erwartungen der Nachwuchsführungskräfte

ihres Projekteinsatzes aneignen, so dass zu Beginn ihrer Beraterlaufbahn die Unsicherheit darüber, ob sie ihr fachliches Potential entfalten können, etwas größer als im Fall der Trainees ist.

Die multiplikative Verknüpfung der Motivstärke mit der Erwartung zeigt motivationstheoretischen Überlegungen zufolge, wie stark das Ziel in diesem Kontext handlungsrelevant wird. Im Fall des Anschlussmotivs lässt sich die Motivstärke als Interesse an sozio-emotionalem Sozialkapital interpretieren, da das Sozialkapital dieser Form direkt der Befriedigung des sozialen Bedürfnisses dient (Matiaske 1999, S. 292). Von der individuellen Wertigkeit eines Leistungs- oder Aufstiegsbedürfnisses direkt auf das Interesse an sozialem Kapital zu schließen, würde jedoch außer Acht lassen, dass Nachwuchsführungskräfte zumindest ihr Streben nach Leistung und Aufstieg auch ohne Unterstützung durch andere, also ohne Sozialkapital, erreichen können. Da, allgemein gesprochen, Sozialkapital nicht kostenlos zu haben ist, und konkreter, sich empirisch gezeigt hat, dass die Unterstützung durch einen Mentor zu Beginn der Laufbahn möglicherweise sogar die Aufstiegschancen verringern kann (Higgins und Nohria 1999, S. 178), ist in einem letzten Schritt die wahrgenommene Nützlichkeit des fachlichen und karrierebezogenen Sozialkapitals zu erheben.³⁰

Zu diesem Zweck werden wiederum zwei Skalen gebildet, die jeweils nach der wahrgenommenen Nützlichkeit verschiedener Formen der Unterstützung durch andere für die eigene Tätigkeit beziehungsweise für den Aufstieg fragen (siehe Tabelle 5.10). Die Befragungsteilnehmer werden gebeten, die Nützlichkeit auf einer fünfstufigen Skala, die von „sehr nützlich“ bis „nicht nützlich“ reicht, einzuschätzen. Die Reliabilitätsanalyse ergibt Werte für Cronbachs α von 0,83 für die Instrumentalität des fachlichen Sozialkapitals und 0,71 für die Nützlichkeit der karriererelevanten Unterstützung. Die durchschnittlich erfasste Varianz beträgt 0,60 respektive 0,47. Die Skalen versprechen somit eine hinreichend

³⁰ Für eine ähnliche Argumentation vergleiche Matiaske (1999, S. 292 f.).

zuverlässige Messung.

Wie die Tabelle 5.11 zeigt, schätzen die befragten Nachwuchsführungskräfte die Nützlichkeit des sozialen Kapitals für den Aufstieg und die Ausübung ihrer derzeitigen Tätigkeit als sehr hoch ein. Die Mittelwerte liegen mit 4,44 (Nützlichkeit des fachlichen Sozialkapitals) und 4,40 (Nützlichkeit karriererelevanten Sozialkapitals) nahe des Maximalwerts von 5. Das Ausmaß interindividueller Unterschiede ist der Standardabweichung zufolge vergleichsweise gering. Auf der Gruppenebene zeigen sich Differenzen zwischen den Consultants und Trainees. Letztere schätzen die Nützlichkeit beider Sozialkapitalformen als signifikant höher ein. Über die Gründe dafür lässt sich spekulieren. Erstens erklären unterschiedliche Aufgabenstellungen und Arbeitsorganisationsformen möglicherweise Unterschiede in der wahrgenommenen Nützlichkeit der Unterstützung durch andere. Erscheinen die Kontaktpersonen andererseits wenig fachkundig, erfahren oder einflussreich, wird deren Unterstützung im Hinblick auf die eigene Leistung oder den Aufstieg als weniger nützlich wahrgenommen. Gilt die Bitte um Unterstützung darüber hinaus als Zeichen von Inkompetenz, schmälert das die wahrgenommene Nützlichkeit von sozialem Kapital.

Die Instrumentalität, die Erwartung und die subjektiven Präferenzen bilden die Grundlage für die Bestimmung des individuellen Interesses an sozialem Kapital. Der Index für das Interesse am sozio-emotionalen Sozialkapital ergibt sich aus der multiplikativen Verknüpfung des Anschlussmotivs und der Wahrscheinlichkeit, im Unternehmen das Bedürfnis nach Anschluss realisieren zu können. Die Variablen, die das Interesse an fachlichem beziehungsweise karrierebezogenem Sozialkapital abbilden, berücksichtigen neben der Wertigkeit des Leistungs- und Dominanzmotivs und der Erwartung, das Leistungspotential ausschöpfen beziehungsweise die Karrierepläne realisieren zu können, die wahrgenommene Nützlichkeit der entsprechenden Sozialkapitalform für die Zielerreichung. Die Tabelle 5.12 fasst die Bildung der Indizes zusammen.

Diese komplexe Konstruktbildung trägt der theoretischen Modellierung Rechnung, indem sie die Annahmen abbildet, die dem Menschenbild des Homo Socio-Oeconomicus zugrunde liegen. Es wird berücksichtigt, dass Akteure individuell unterschiedliche Präferenzen haben und dass sie die Wahrscheinlichkeit der Zielerreichung sowie die Instrumentalität der Handlungsfolge für die Zielerreichung berücksichtigen. Diese Operationalisierung ermöglicht die explizite Erfassung der Situationslogik gemäß wert-erwartungstheoretischer Überlegungen und folgt so eng dem theoretischen Modell.

Aus der Betrachtung der einzelnen Komponenten folgt, dass sich die Mittelwerte für das Interesse an sozio-emotionalem, fachlichem und karrierebezogenem Sozialkapital in beiden Stichproben unterscheiden. Die Unterschiede sind für alle drei Sozialkapitalformen signifikant und für das Interesse an Karriere-Sozialkapital besonders hoch (siehe Tabelle 5.13). Die Trainees sind in höherem Maße an sozialem Kapital interessiert, da sie insbesondere eine stärkere Leistungs- und Dominanzpräferenz aufweisen, die Erfolgswahrscheinlichkeit für Leistung, Aufstieg und sozialen Anschluss positiver bewerten und sozialem

	\bar{x}	s	Trennschärfe	Cronbachs α	DEV
Instrumentalität SK (fachlich)	4.44	0.58		0.83	0.60
Wie nützlich sind für Sie die folgenden Aspekte, um Ihre aktuelle Tätigkeit bestmöglich erledigen zu können?					
Tipps und Informationen von anderen zu erhalten	4.52	0.69	0.66		
fachliches Know-how von anderen zu erwerben	4.54	0.73	0.70		
Feedback zur eigenen Leistung zu bekommen	4.47	0.72	0.55		
Hilfe und Unterstützung von anderen zu erhalten	4.23	0.78	0.56		
Instrumentalität SK (Karriere)	4.40	0.50		0.71	0.47
Wie wichtig sind Ihrer Einschätzung nach folgende Faktoren, um in Ihrem Unternehmen aufzusteigen?					
Karrieretipps von anderen zu erhalten	4.05	0.80	0.39		
Managementfähigkeiten von anderen zu erlernen	4.40	0.74	0.52		
Feedback zu Managementfähigkeiten zu erhalten	4.42	0.77	0.49		
wichtige Entscheidungsträger zu kennen	4.56	0.68	0.39		
einen Fürsprecher zu haben, der sich aktiv für meine Aufstiegschancen einsetzt	4.59	0.69	0.46		

Tabelle 5.10: Reliabilitätsanalyse der Nützlichkeits-Skalen

		n	\bar{x}	s	Min.	Max.	t-Test (Sign.)
Instrumentalität SK (fachlich)	Consultants	96	4.38	0.61	2.00	5.00	2.13 (.035)
	Trainees	28	4.64	0.41	3.75	5.00	
	Gesamt	124	4.44	0.58	2.00	5.00	
Instrumentalität SK (Karriere)	Consultants	96	4.35	0.52	2.80	5.00	2.10 (.037)
	Trainees	28	4.57	0.33	3.80	5.00	
	Gesamt	124	4.40	0.50	2.80	5.00	

Tabelle 5.11: Einschätzung der Nützlichkeit sozialen Kapitals

Interesse SK (sozio-emotional)	=	Anschlussmotiv \times Erwartung Anschluss
Interesse SK (fachlich)	=	Leistungsmotiv \times Erwartung Leistung \times Instrumentalität SK (Job)
Interesse SK (Karriere)	=	Dominanzmotiv \times Erwartung Aufstieg \times Instrumentalität SK (Karriere)

Tabelle 5.12: Indexbildung für das Interesse an Sozialkapital

		n	\bar{x}	s	Min.	Max.	t-Test (Sign.)
Interesse SK (sozio-emot.)	Consultants	96	15.42	3.82	5.33	25.00	2.43 (.017)
	Trainees	28	17.40	3.69	10.67	23.33	
	Gesamt	124	15.87	4.86	5.33	25.00	
Interesse SK (fachlich)	Consultants	96	72.29	19.70	25.20	115.20	3.82 (.000)
	Trainees	28	88.14	17.52	47.84	125.00	
	Gesamt	124	75.87	20.29	25.20	125.00	
Interesse SK (Karriere)	Consultants	96	48.30	16.54	12.60	106.25	4.57 (.000)
	Trainees	28	64.24	11.96	35.42	85.73	
	Gesamt	124	51.86	17.24	12.60	106.25	

Tabelle 5.13: Das Interesse der Nachwuchsführungskräfte an Sozialkapital

Kapital größere Nützlichkeit beimessen.

Die deskriptiven Befunde und der Vergleich der beiden befragten Gruppen liefern Hinweise dafür, dass sowohl individuelle Motive, die durch die Persönlichkeit und durch das soziale Umfeld geprägt sind, als auch die subjektive Wahrnehmung und Interpretation des Handlungskontexts eine Rolle spielen.

5.3.2 Allgemeines Humankapital als Tauschressource

Den tauschtheoretischen Überlegungen zufolge sollte eine Nachwuchsführungskraft umso mehr Sozialkapital generieren können, je besser die eigene Ressourcenausstattung ist. Die Bereitschaft der Kollegen, dem Neueinsteiger Ressourcen zur Verfügung zu stellen, hängt demnach von der erwarteten Qualität einer Gegenleistung und damit von der Attraktivität der Nachwuchskraft als zukünftigem Tauschpartner ab (Nebus 2006, S. 618). Da anzunehmen ist, dass die Nachwuchsführungskräfte, die erst seit kurzer Zeit im Unternehmen tätig sind, weder über nennenswerten Einfluss oder Kontakte noch über spezifische Erfahrungen und Fähigkeiten verfügen, die üblicherweise in kollegialen Tauschnetzwerken eine bedeutende Rolle spielen, stellt das allgemeine Humankapital der Nachwuchsführungskräfte die relevante Tauschressource dar.

Weiterhin ist davon auszugehen, dass die Qualität der von der Nachwuchsführungskraft kontrollierten fachlichen Ressourcen bei einer erst kurzen Zusammenarbeit primär aufgrund formaler Qualifikationen eingeschätzt wird. Ein formaler Abschluss fungiert da-

	Zusatzqualifikation		n	\bar{x}	s
	nein	ja			
Consultants	78 (81,2 %)	18 (18,8 %)	96	0.19	0.39
Trainees	21 (75,0 %)	7 (25,0 %)	28	0.25	0.44
Gesamt	96 (79,8 %)	25 (20,2 %)	124	0.20	0.40

Tabelle 5.14: Anteil der Nachwuchsführungskräfte mit MBA oder Promotion

bei als Signal, das sowohl die fachliche Qualifikation als auch ein möglicherweise höheres Aufstiegspotential und somit zukünftigen Einfluss reflektiert. Da in beiden betrachteten Unternehmen zum Erhebungszeitpunkt ein Universitätsabschluss in Form eines Diploms, Magisters oder eines Staatsexamens Einstiegsvoraussetzung war und es somit keinerlei Varianz hinsichtlich des berufsqualifizierenden Abschlusses gibt, werden hier Zusatzqualifikationen in Form einer Promotion oder eines Master-Abschlusses (zum Beispiel ein Master of Business Administration) betrachtet. Da die Postgraduierten-Abschlüsse in ihrer Wertigkeit in diesem Kontext nicht sinnvoll unterschieden werden können, da Unternehmen diese in der Regel als gleichwertig erachten, wird die Zusatzqualifikation als binär codierte Dummy-Variable erfasst.³¹ Die Tabelle 5.14 gibt einen Überblick über den Anteil der Nachwuchsführungskräfte in beiden Unternehmen.

Etwas mehr als ein Fünftel der Nachwuchsführungskräfte in beiden Unternehmen verfügt über einen Postgraduierten-Abschluss. Zwischen den Gruppen besteht kein signifikanter Unterschied; der χ^2 -Test ergibt eine Signifikanz von 0,81.

5.3.3 Zentralität im Netzwerk

Die Netzwerkanalyse hat diverse Indikatoren zur Beschreibung sozialer Netzwerke hervorgebracht. Da das Netzwerk eines Akteurs im Rahmen dieser Arbeit als Indikator für die Tauschmöglichkeiten mit anderen Akteuren interpretiert wird, wäre es theoretisch wünschenswert, die globalen Zugangschancen der Akteure zu erfassen. Wie bereits im Kapitel 3.2.3 (Seite 106 ff.) erläutert, liefert das Zentralitätsmaß von Bonacich (1987) ein geeignetes Instrument, die Zugangschancen differenziert abzubilden. Es erfasst sowohl direkte als auch indirekte Beziehungen und ist durch entsprechende Variation des β -Koeffizienten in der Lage, positive und negative Verbundenheit der Tauschbeziehungen zu berücksichtigen.

³¹ Vor dem Hintergrund der aktuell stattfindenden Änderungen im Hochschulsystem sei an dieser Stelle darauf hingewiesen, dass alle Befragten, die ein Masterstudium absolviert haben, diese Qualifikation zusätzlich zu einem Universitätsdiplom oder einem vergleichbaren Abschluss erworben haben, so dass die Interpretation des Masterabschlusses als Höherqualifizierung in Relation zu einem herkömmlichen Universitätsabschluss gerechtfertigt erscheint.

Das Bonacich-Maß gestattet eine theorienahe Operationalisierung der Zugangsstruktur, stellt allerdings hohe Ansprüche an die Netzwerkdaten. Die Beschreibung der globalen Zugangsstruktur setzt die Erfassung eines Gesamtnetzwerks voraus, da die indirekten Beziehungen höheren Grades das Zentralitätsmaß beeinflussen. Man müsste also zusätzlich zu den direkten Kontakten, die eine Nachwuchsführungskraft zu anderen Organisationsmitgliedern hat, erheben, wie die Kontaktpersonen selbst in das Netzwerk eingebunden sind. Das Gesamtnetzwerk umfasst im Fall der Consultants über 1700 Personen, und im Fall der Trainees werden 1120 unterschiedliche Personen in allen Unternehmensteilen und fast allen Hierarchiestufen als Kontakte genannt, die wiederum sicher ein Vielfaches an Kontakten haben. Eine Erhebung des Gesamtnetzwerks war daher nicht realisierbar.

Alternativ zu einer Erhebung eines Gesamtnetzwerks bietet sich grundsätzlich die Möglichkeit, die Befragungsteilnehmer in einem ersten Schritt nach ihren direkten Kontakten und in einer Folgefrage nach den Beziehungen zwischen den genannten Kontaktpersonen zu fragen (Burt 1984, 1992). Für die Erhebung sogenannter Ego-Netzwerke reichen die Auskünfte der Befragten aus, wobei die Befragten nicht einmal Teil desselben Netzwerks sein müssen. Ego-Netzwerkfragen stellen somit ein flexibleres Instrument dar, das zumindest Beziehungen zweiten Grades, also Kontakte der Kontaktpersonen, berücksichtigt. Gegen den Einsatz dieser Form der Netzwerkerhebung spricht im vorliegenden Kontext allerdings die geringe erwartete Messgüte. So zeigen die Studien von Krackhardt (1987b, 1990) und Freeman et al. (1988), dass die Genauigkeit der Wahrnehmung sozialer Beziehungen von dem Grad der persönlichen Beteiligung des Befragten abhängt und sich diese Fähigkeit im Zeitablauf entwickelt.³² Die genannten Studien untersuchen kleine Gruppen und, im Fall der Silicon Systems-Studie, länger bestehende, stabile Beziehungen. Es ist anzunehmen, dass der Messfehler für die hier betrachteten Beziehungen deutlich größer wäre, da Nachwuchsführungskräfte, die erst seit kurzer Zeit Organisationsmitglieder sind, kaum in der Lage sein dürften, Beziehungen zwischen ihren Kollegen oder Vorgesetzten richtig wiederzugeben.

Aus diesem Grund wird im Rahmen dieser Studie die lokale Zentralität der Akteure, gemessen als Außengrad oder Anzahl der von den Befragten angegebenen Kontaktpersonen, als Indikator für die Zugangschancen interpretiert. Marsden (1990, S. 453) bezeichnet die Anzahl direkter Kontakte als Basisindikator für die Integration eines Akteurs beziehungsweise die Reichweite eines Netzwerks. Um die lokale Zentralität zu messen, wird ein Namensgenerator³³ eingesetzt, der generell nach Personen im Unternehmen fragt, die der Nachwuchsführungskraft persönlich bekannt sind. Dazu wird eine Liste aller Personen im

³² Bondonio (1998) ermittelt in einer Reanalyse der Silicon-Systems Daten von Krackhardt (1987b, 1990), dass die Indegree-Zentralität, also die Anzahl der empfangenen Wahlen im Ratgeber- und Freundschaftsnetzwerk, positiv mit der Genauigkeit der Netzwerkwahrnehmung korreliert.

³³ Als „name generator“ werden Fragen bezeichnet, mit denen individuelle Netzwerke generiert werden. Die meisten Namensgeneratoren basieren auf einer oder mehreren Fragen „about ego's contacts in certain role relationships, content areas, or intimacy“ (Lin 2001b, S. 87).

Unternehmen, die die Nachwuchsführungskraft persönlich kennt, erstellt. Dies geschieht in beiden Stichproben auf unterschiedliche Weise.

Für das Beratungsunternehmen lag vor der Befragung eine vollständige Liste aller zum Befragungszeitpunkt Beschäftigten vor. Diese Liste, sortiert nach Standort und Unternehmensbereich, wurde den Neueinsteigern mit folgender Frage präsentiert:

„Gehen Sie bitte die folgende Liste aller Mitarbeiter durch. Bitte geben Sie an, wen Sie persönlich kennen. Es geht hier um diejenigen Personen, zu denen Sie bereits direkten Kontakt (in einem persönlichen Gespräch, telefonisch, per eMail oder handschriftlich) hatten.“

Diese Erhebungsform wird in der Netzwerkanalyse als Roster-Verfahren bezeichnet (Wasserman und Faust 1997, S. 45). Da die Befragten unbegrenzt viele Kontaktpersonen nennen konnten, entspricht diese Vorgehensweise dem „free choice“-Verfahren.

Für die Stichprobe der Trainees war es aufgrund der Größe des Konzerns nicht möglich, alle Mitarbeiter aufzuführen, und die potentiellen Kontaktpersonen konnten aufgrund der weltweit verteilten Einsatzgebiete der Trainees nicht ex ante eingegrenzt werden. Daher wurde das Erhebungsverfahren dahingehend modifiziert, dass die Befragungsteilnehmer aufgefordert wurden, die Namen der ihnen bekannten Mitarbeiter einzeln einzugeben. Um die Zuverlässigkeit der Messung zu erhöhen, wurde das Gesamtnetzwerk mit vier Namensgeneratoren erhoben, die sich auf unterschiedliche Gelegenheiten des Kennenlernens beziehen. Die Fragen dazu lauten:

„Im Folgenden geht es darum, Ihr Kontaktnetzwerk in diesem Unternehmen zu erfassen. Relevant sind hier Personen, zu denen Sie bereits persönlichen Kontakt (in einem persönlichen Gespräch, telefonisch, per eMail oder handschriftlich) hatten.

- Wen haben Sie im Rahmen Ihrer Tätigkeit kennengelernt?
- Wen haben Sie im Rahmen des Traineeprogramms kennengelernt?
- Wen kannten Sie bereits vor Ihrem Einstieg beziehungsweise wen haben Sie privat kennengelernt?
- Wen haben Sie im Rahmen einer informellen betrieblichen Gruppe (zum Beispiel Betriebssport, Treffen der Studienstiftler, ...) kennengelernt?
- Wen haben Sie auf anderem Weg kennengelernt (Zufall, Mittagessen, ...)?“

Im Gegensatz zur oben dargestellten Vorgehensweise handelt es sich hierbei um ein sogenanntes „free recall“-Verfahren (Wasserman und Faust 1997, S. 45). Aus technischen Gründen wurde die Anzahl der pro Frage zu nennenden Personen auf 20 beschränkt, was einem „fixed-choice“ Design entspricht. Dies führt dazu, dass das Netzwerk eines Trainees maximal 100 Personen umfasst. Falls jemand in einer Kategorie mehr Personen kennengelernt hat, gilt die Bitte:

„Falls Sie mehr als 20 Personen auf die genannte Weise kennengelernt haben, geben Sie bitte die für Sie wichtigsten Kontakte an.“

		n	\bar{x}	s	Min.	Max.	t-Test (Sign.)
Anzahl Kontakte	Consultants	96	47.95	25.92	7.00	138.00	1.36 (.178)
	Trainees	28	42.60	15.27	11.00	76.00	
	Gesamt	124	46.73	23.96	7.00	138.00	

Tabelle 5.15: Größe der Netzwerke der Nachwuchsführungskräfte

Ein Blick auf andere Studien liefert Grund zu der Annahme, dass diese Einschränkung die Ergebnisse nicht wesentlich verzerrt. Mit einem Namensgenerator ohne Begrenzung hat Marin (2004) beispielsweise Netzwerke von Studierenden erhoben, die im Durchschnitt 12,8 und im Maximum 31 Personen umfassen. Burt (1992, S. 125) befragt Manager zu ihren wichtigsten Kontakten innerhalb und außerhalb des eigenen Unternehmens, und die Befragten geben insgesamt sieben bis 22 Personen an, wobei der Mittelwert bei 12,6 Kontakten liegt.³⁴

Wie der Tabelle 5.15 zu entnehmen ist, umfasst das durchschnittliche Netzwerk 46,7 Kontakte, wobei die Netzwerkgröße von sieben bis 138 Kontakten reicht. Die Consultants verfügen im Durchschnitt mit fast 48 Kontakten über größere Netzwerke als die Trainees, die im Mittel 43 Kontakte haben. Allerdings ist dieser Unterschied nicht signifikant und aufgrund der unterschiedlichen Erhebungsform auch vorsichtig zu interpretieren.

Es gibt zwei Indizien dafür, dass die Netzwerkgröße der Trainees im Vergleich zu den Consultants unterschätzt wird. So finden Brewer und Webster (1999) heraus, dass Befragungsteilnehmer bei der freien Abfrage von Freundschaftsnetzwerken unter Studierenden 20 Prozent ihrer Kontaktpersonen vergessen.³⁵ Verschiedene Studien zeigen, dass das Risiko, eine Kontaktperson zu vergessen, mit steigender Kontakthäufigkeit, -intensität und Relevanz des Kontakts abnimmt (Marin 2004, Brewer 2000, Freeman et al. 1988). Marin (2004, S. 304) weist zwar darauf hin, dass die Verwendung mehrerer Namensgeneratoren die Vollständigkeit der Angaben erhöht. Trotzdem ist davon auszugehen, dass die freie Abfrage im Vergleich mit einer Erhebung, die sich einer Namensliste aller potentiellen Kontaktpersonen bedient, zu einer geringeren Anzahl der Nennungen führt.³⁶ Zweitens zeigt eine differenziertere Betrachtung der fünf Namensgeneratoren, dass 50 Prozent der befragten Trainees 20 Kontakte genannt haben, die sie im Rahmen des Traineeprogramms kennengelernt haben. Daher ist zu vermuten, dass die Obergrenze von maximal 20 zu nennenden Personen hier zu einer Unterschätzung der relativen Netzwerkgröße führt.

³⁴ Burt (1992, S. 123) verwendet neun Namensgeneratoren und schränkt den Fokus auf starke Verbindungen ein: „To make later questions easier to answer, just list the first names or initials of the people with whom you are most strongly connected by each kind of relation.“

³⁵ Für einen Literaturüberblick zu diesem Problem vergleiche Brewer (2000).

³⁶ Dies bestätigt auch Sudman (1985, S. 149), der in Experimenten die freie Abfrage mit einer Roster-Erhebung vergleicht und zu dem Ergebnis kommt, dass „recall estimates of network size are substantially below those obtained from recognition methods“.

Sieht man von diesen erhebungsbedingten Differenzen ab, zeigen verschiedene Studien, dass die Reliabilität der Messung der Netzwerkgröße hoch ist. Marsden (1990, S. 446) merkt an, „the correlation between responses and observations is relatively high by the standards of social science data“.³⁷ Wasserman und Faust (1997, S. 59) attestieren insbesondere den aggregierten Netzwerkindikatoren eine hohe Zuverlässigkeit. Freeman und Romney (1987) gehen davon aus, dass Verzerrungen zugunsten typischer, stabiler Beziehungen auftreten.

Einschränkend ist also festzuhalten, dass eine Vergleichbarkeit der Netzwerkgröße zwischen den beiden Stichproben nicht gewährleistet ist. Bei der Interpretation der Netzwerkvariablen ist zu bedenken, dass im Fall der Trainees vermutlich seltene, schwache oder weniger relevante Beziehungen unberücksichtigt bleiben und die Netzwerkgröße für diese Gruppe relativ unterschätzt wird.

5.3.4 Die Vertrauensatmosphäre

Das theoretische Modell konstatiert einen positiven Zusammenhang zwischen Vertrauen und der Bildung von Sozialkapital. Im Kapitel 4.5 (Seite 145 ff.) wurde argumentiert, dass die Vertrauensatmosphäre die relevante Vertrauensform ist, wobei einerseits inhaltliche Überlegungen, andererseits forschungsökonomische Gründe diese Einschätzung beeinflussen haben.

Als Anhaltspunkte für die Operationalisierung ist festzuhalten, dass die Vertrauensatmosphäre die wahrgenommene Wahrscheinlichkeit erfasst, dass opportunistisches Verhalten in einem spezifischen Kontext auftritt. Sie wird durch erkennbare Normen, geltende Spielregeln und typische Verhaltensweisen determiniert (Ripperger 1998, S. 177).

Die Vertrauensatmosphäre ist ein Konstrukt, das, ähnlich wie das Organisationsklima (Müller 1999, S. 194), von Personen bewusst wahrgenommen und daher einer schriftlichen Befragung zugänglich ist. Darüber hinaus implizieren die konzeptionellen und theoretischen Überlegungen, dass die Vertrauensatmosphäre kontextabhängig ist, so dass die Operationalisierung diese Spezifität berücksichtigen sollte.

Aus diesem Grund und da die Vertrauensatmosphäre im Kontext von Neueinsteigern bis dato meinem Kenntnisstand nach nicht empirisch erhoben worden ist, ist der Rückgriff auf ein Standardinstrumentarium in diesem Fall nicht möglich. Anhaltspunkte für die Skalenentwicklung liefern jedoch die Skalen von Hoegl et al. (2003), Tan und Zhao (2003), Aryee et al. (1999), Hansen (1999) und Ashford et al. (1998). Hoegl et al. (2003, S. 751) messen die Stärke eines organisationalen Klimas des Informationsaustauschs mit drei Items, die die Zugänglichkeit wichtiger Kontakte beziehungsweise Informationen und

³⁷ Killworth und Bernard (1976) weisen beispielsweise eine Korrelation von 0,8 zwischen beobachteten und berichteten Beziehungen aus. Die Studien von Barrera (1980) und Sarason et al. (1987) weisen eine Test-Retest-Reliabilität mit Werten von über 0,8 nach.

	\bar{x}	s	Trenn- schärfe α	Cron- bach's α	DEV
Vertrauensatmosphäre	3.76	0.56		0.71	0.41
In diesem Unternehmen ist es üblich, dass man sich gegenseitig hilft und unterstützt.	3.98	0.80	0.67		
Es ist üblich, Kollegen um Rat oder Hilfe zu bitten.	4.00	0.79	0.42		
In diesem Unternehmen kommt es häufig vor, dass Leute die Hilfsbereitschaft anderer ausnutzen. (umgekehrt codiert)	3.73	0.93	0.44		
Hier legt man großen Wert darauf, dass Zusagen und Absprachen eingehalten werden.	3.99	0.82	0.46		
Zwischen den Mitarbeitern herrscht großes Vertrauen.	3.31	0.72	0.42		
Erfahrungen und Informationen werden in diesem Unternehmen in der Regel offen ausgetauscht.	3.69	0.86	0.45		

Tabelle 5.16: Reliabilitätsanalyse der Skala für die Vertrauensatmosphäre

die Bereitschaft gruppenexterner Kollegen, Wissen und Erfahrungen weiterzugeben, erfassen. Das Konstrukt von Tan und Zhao (2003, S. 606) fokussiert „perceived norms favoring technical information inquiry“ mit drei Items. Ähnlich messen Ashford et al. (1998, S. 37) die Gültigkeit einer Norm, Anliegen offen vorzutragen und zu diskutieren mit einer drei Items umfassenden Skala. Ein Item lautet beispielsweise „People in my work organization are typically willing to raise issues important to them“. Aryee et al. (1999, S. 569) erfragen mit ebenfalls drei Items eine Norm zur Informationsweitergabe. Alle Konstrukte haben gemeinsam, dass sie die Evaluation typischer Verhaltensweisen von Organisationsmitgliedern erfragen, die Normen reflektieren oder das Organisationsklima bestimmen. Es wird unterstellt, dass die Einschätzung dieser Situationsmerkmale eine Determinante des eigenen Verhaltens darstellt, indem sie Verhaltensunsicherheiten reduziert oder den Wert von Handlungsalternativen beeinflusst.

Daher wird in Übereinstimmung mit den theoretischen Überlegungen und in Anlehnung an ähnliche Konstrukte eine sechs Items umfassende Skala zur Messung der Vertrauensatmosphäre generiert. Die Tabelle 5.16 gibt die einzelnen Items sowie deskriptive Statistiken wieder. Eine explorative Faktorenanalyse bestätigt, dass die Vertrauensatmosphäre ein eindimensionales Konstrukt ist. Der extrahierte Faktor erklärt 41 Prozent der Varianz. Cronbach's α dokumentiert mit einem Wert von 0,71 eine hinreichende interne

		n	\bar{x}	s	Min.	Max.	t-Test (Sign.)
Vertrauens- atmosphäre	Consultants	96	3.81	0.55	1.67	5.00	1.60 (.112)
	Trainees	28	3.61	0.57	2.50	5.00	
	Gesamt	124	3.76	0.56	1.67	5.00	

Tabelle 5.17: Die Einschätzung der Vertrauensatmosphäre

Konsistenz.³⁸

Die deskriptive Analyse zeigt, dass die Einschätzung der Vertrauensatmosphäre individuell unterschiedlich ist. Dies kann zum einen darauf zurückzuführen sein, dass die befragten Nachwuchsführungskräfte in unterschiedlichen Projektgruppen oder Abteilungen tätig sind, die sich hinsichtlich der Vertrauensatmosphäre unterscheiden. Darüber hinaus impliziert das Konstrukt, dass sich zwei Nachwuchsführungskräfte, die im gleichen Kontext tätig sind, möglicherweise in ihrer Wahrnehmung der Vertrauensatmosphäre unterscheiden.

Vergleicht man die Befunde für die Consultants und die Trainees (siehe Tabelle 5.17), zeigt sich, dass die Consultants die Vertrauensatmosphäre etwas positiver einschätzen. Der Unterschied ist allerdings nicht signifikant.

5.3.5 Der Sozialkapitalbeitrag formalen Mentorings

Formale Mentoring-Maßnahmen so zu operationalisieren, dass der Effekt auf den Umfang des realisierten Sozialkapitals einer Nachwuchsführungskraft messbar wird, stellt aus drei Gründen eine besondere Herausforderung dar. Erstens gibt es nach meinem Kenntnisstand keine Studie, die den Einfluss formaler Mentoring-Maßnahmen auf die Sozialkapitalbildung empirisch untersucht. Insgesamt wird ein Mangel an Studien zur Effektivität formaler Einstiegs- und Mentoring-Programme beklagt (Allen et al. 2006, S. 567, Allen und O'Brian 2006, S. 44, Klein und Weaver 2000, S. 48). Vorhandene Studien unterscheiden lediglich, ob ein Mentor formell zugewiesen wurde oder informell, also ohne expliziten Auftrag, agiert. Es lassen sich folglich keine direkten Anleihen an vorhandene Operationalisierungen machen.

Eine umfassendere Erhebung von Entwicklungsnetzwerken, die mehrere Akteure mit Mentoring-Aufgaben erfassen, gibt es nicht. Darüber hinaus gilt es, die Ansprüche der Nachwuchsführungskräfte auf verschiedene Ressourcen anderer Akteure, die auf formalen Mentoring-Maßnahmen beruhen, so zu erheben, dass sie dem Sozialkapitalkonzept entsprechen. Diese beiden Aspekte erscheinen allerdings relevant, um die Wirkung der Maßnahmen differenziert analysieren und vergleichen zu können, insbesondere da sich formale Mentoring-Programme in ihrer Ausgestaltung und ihrer Zielsetzung erheblich un-

³⁸ Zum Vergleich: Die Skala von Tan und Zhao (2003, S. 606) weist eine Reliabilität von 0,80 auf, und für das Klima-Konstrukt wird ein Wert für Cronbach's α von 0,77 berichtet.

terscheiden (Allen und Eby 2003, S. 472, Ragins et al. 2000, S. 1178). Das im Rahmen des Mentorings realisierte Sozialkapital ist Allen et al. (2006, S. 567) zufolge „important because mentoring provided is arguably the most proximal outcome associated with formal mentoring . . . previous research suggests that mentoring provided is the likely driver of any change in participant job and career outcomes“.

Eine Idee zur Modellierung komplexer Organisationsstrukturen stellen Krackhardt und Carley (1998) vor. Sie entwickeln ein Meta-Matrix-Modell, das nicht nur Beziehungen zwischen Personen abbildet, sondern verschiedenartige Relationen erfasst und kombiniert. Dieser Ansatz wird im Folgenden kurz vorgestellt und anschließend auf die Modellierung formaler Mentoring-Programme angewendet.

Das Modell beruht auf Methoden der Matrixalgebra, die bereits von Lorrain und White (1971) und White et al. (1976) für die soziale Netzwerkanalyse nutzbar gemacht worden sind. Die Analyse von Rollen und Positionen stellt eine Teildisziplin der Netzwerkanalyse dar, deren Ziel es ist, regelmäßige Beziehungsmuster zwischen Akteuren oder Teilgruppen zu identifizieren, um das Konzept sozialer Rollen zu formalisieren.³⁹ Netzwerkforscher bedienen sich relationaler Algebra, um durch die Kombinationen bekannter Beziehungen Hinweise auf weitere Beziehungsmuster zu erhalten. Die Kombinationen einfacher Matrizen, sogenannter „primitives“, führen zu „words“. Diese Wörterbildung deckt Relationen auf, die ansonsten nicht ersichtlich sind oder erlaubt es, komplexe Verbindungen auf sehr wenige Grundmatrizen zurückzuführen. Ein Beispiel soll das Potential dieses Instruments illustrieren.

Aus einer einzigen Matrix $K = k_{ih}$, die Eltern-Kind-Beziehungen abbildet, lassen sich eine Vielzahl weiterer verwandtschaftlicher Beziehungen ableiten. Es gilt, dass k_{ih} den Wert 1 annimmt, falls eine Person i das Kind einer Person h ist. Die Matrixmultiplikation von K mit sich selbst ergibt eine Matrix KK mit $kk_{ih} = 1$, falls eine Person i ein Kind eines Kindes, also ein Enkelkind von Person h ist. Transponiert man die Matrix K , erhält man die Matrix $K' = k'_{hi}$, die angibt, ob eine Person h Elternteil der Person i ist.⁴⁰ Die Multiplikation der Ausgangsmatrix mit der transponierten Matrix ergibt die Matrix KK' , die zeigt, ob eine Person i das Kind des Elternteils von h ist, also ob i und h Geschwister sind. Multipliziert man in umgekehrter Reihenfolge die Transponierte mit der Ausgangsmatrix, erhält man die Matrix $K'K$. Diese zeigt, ob Person i Elternteil des Kindes von h ist, ob also i und h ein gemeinsames Kind haben. Wie an diesem Beispiel zu sehen ist, spielt die Reihenfolge bei der Matrixmultiplikation eine Rolle. In gleicher Weise lassen sich auch verwandtschaftliche Beziehungen höheren Grades durch Bildung längerer

³⁹ Wasserman und Faust (1997, S. 463 f.) führen aus, „we can then use these regularities in ties to define subsets of actors who have the same types of ties with others, and thus occupy the same social position“. Akteure in der gleichen Position sind äquivalent in dem Sinne, dass sie die gleichen Arten von Beziehungen zu Akteuren in anderen Positionen haben.

⁴⁰ Eine Matrix K wird transponiert, indem die Spalten von K als Zeilen von K' geschrieben werden (Jansen 2003, S. 123).

Wörter modellieren.

Um Organisationen mit Hilfe der Netzwerkalgebra zu modellieren, verwenden Krackhardt und Carley (1998) drei Elemente, Akteure, Aufgaben und Ressourcen, mit denen sie eine Organisation universal beschreiben. Diese Elemente verknüpfen sie zu fünf Relationen, deren Anfangsbuchstaben dem Meta-Matrix-Modell den Namen PCANS geben.⁴¹ Die Vorzeitigkeits-Matrix P (precedence) zeigt die zeitliche Reihenfolge von Aufgaben in Organisationen. Die Commitment-Beziehung C verknüpft Aufgaben und Ressourcen und dokumentiert so, welche Aufgaben bestimmte Ressourcen erfordern, also welche Ressourcen eine Organisation für eine bestimmte Aufgabe zur Verfügung stellen muss (Krackhardt und Carley 1998, S. 114). Die Assignment-Matrix A dokumentiert, welche Person welche Aufgabe zu erfüllen hat. Über Verbindungen zwischen Personen informiert die Networks-Matrix N , die von Krackhardt und Carley (1998, S. 114) auch als Zugangsmatrix interpretiert wird. Schließlich verknüpft die Skills-Matrix S Personen mit Ressourcen und zeigt, welche Personen über welche Ressourcen verfügen. Später ergänzen Carley und Krackhardt (1999, S. 3) eine sechste Relation zwischen Ressourcen, die Substitute identifiziert.

Ausgehend von diesen Basis-Relationen lassen sich weitere Verknüpfungen ermitteln, die Erkenntnisse über die Strukturen und Abläufe in Organisationen liefern. Krackhardt und Carley (1998, S. 115) zeigen beispielsweise, dass die Multiplikation der Assignment-Matrix A mit ihrer Transponierten A' angibt, welche Aufgaben sowohl Akteur i als auch Akteur h zugeteilt worden sind.⁴² Das PCANS-Modell deckt somit vielfältige Abhängigkeiten zwischen Personen, Aufgaben und Ressourcen auf. Krackhardt und Carley (1998, S. 115) weisen darauf hin, dass das Modell sowohl tatsächliche als auch geplante oder erwünschte Verknüpfungen abbilden kann.⁴³ Die Anwendung des Modells erfordert folglich die genaue Spezifikation der in den Matrizen erfassten Relationen, da das Modell grundsätzlich offen für verschiedene Interpretationen ist.

Um formale Strukturen in das Sozialkapital-Modell zu integrieren, wird im Folgenden ein Meta-Matrix-Modell entwickelt, das die Terminologie Colemans verwendet und somit kompatibel zur bisherigen tauschtheoretischen Argumentation ist. Die drei Basiselemente sind Akteure, Ressourcen und Positionen, wobei die Positionen den Aufgaben im PCANS-Modell entsprechen. Die Abbildung 5.4 zeigt die Basis-Verknüpfungen, die für die Modellierung formaler Mentoring-Programme relevant sind, in hellgrau und die daraus berech-

⁴¹ Das Akronym PCANS erinnert an das Wort „Pecans“ (Pekannuss), wobei es sich nicht um eine Metapher handelt. Vielmehr soll damit die Methodik der Wörterbildung durch Matrixalgebra angedeutet werden.

⁴² Das Wort APA' , also die Multiplikation der Assignment-Matrix A mit der Vorzeitigkeits-Matrix P und anschließend mit der Transponierten der Assignment-Matrix A' zeigt, welche Personen darauf angewiesen sind, dass andere Mitarbeiter ihre Aufgaben erledigt haben, damit sie ihrerseits ihre Aufgabe erfüllen können.

⁴³ Sie schlagen vor, die Matrizen, die erwünschte oder geplante Relationen beschreiben, mit einem Stern zu kennzeichnen (Krackhardt und Carley 1998, S. 115).

neten Relationen in dunkelgrau. Alle übrigen Beziehungen werden nur der Vollständigkeit halber genannt, da sie für die folgenden Überlegungen keine Bedeutung haben.⁴⁴

	<i>Akteure</i>	<i>Ressourcen</i>	<i>Positionen</i>
<i>Akteure</i>	Zugangsstruktur (N)	Kontrolle (C = AO)	Stellenbesetzung (A)
<i>Ressourcen</i>	Sozialkapital durch Mentoring (M'=NAO)		Ansprüche (D)
<i>Positionen</i>		Verpflichtungen (O)	Hierarchie (H)

Abbildung 5.4: Formales Mentoring als Meta-Matrix-Modell

Die Assignment-Matrix *A* dokumentiert, welche Person welche Position bekleidet und erfasst so die Stellenbesetzungen. Der Matrix *A* ist beispielsweise zu entnehmen, welcher Akteur ein Mentor ist, Führungsverantwortung trägt oder ein Trainee ist. Die Matrix *H*, die hier nicht weiter zu betrachten ist, beschreibt den formalen Organisationsaufbau, indem sie angibt, welche Position einer anderen untergeordnet ist.⁴⁵

Die Verpflichtungs-Matrix *O* (Obligations) gibt an, welche Verpflichtungen an eine Position geknüpft sind, wobei sich Verpflichtungen auf die Bereitstellung von Ressourcen für andere Akteure beziehen. *O* zeigt somit im vorliegenden Fall, welche Position gemäß der Organisationsverfassung welche Sozialkapitalform bereitzustellen hat. Beispielsweise ist hier dokumentiert, ob ein Mentor Integrations- oder karrierebezogenes Sozialkapital zur Verfügung stellen soll. Analog dazu beschreibt die Matrix *D* (Demand), inwiefern eine Position Ansprüche auf bestimmte Ressourcen impliziert. Da hier nur die Gruppe der Nachwuchsführungskräfte betrachtet wird und sich diese in ihren Ansprüchen nicht

⁴⁴ Mit den übrigen Basisrelationen lassen sich weitere Verknüpfungen modellieren, die für die Analyse formaler Mentoring-Programme interessant sein könnten, aber für die theoretischen Überlegungen hier keine Rolle spielen.

⁴⁵ Durch Multiplikation der Matrix *H* mit sich selbst, ermittelt man beispielsweise den Vorgesetzten des Vorgesetzten, die Verknüpfung HH' zeigt an, welche Positionen auf einer Hierarchieebene der gleichen Position unterstellt sind, zum Beispiel welche Personen den gleichen Mentor haben. Analog zu dem oben genannten Beispiel verwandtschaftlicher Beziehungen lassen sich so zahlreiche weitere Verknüpfungen abbilden.

unterscheiden, wird die Matrix D für die weitere Operationalisierung nicht benötigt.⁴⁶

Aus den beiden Basis-Relationen A und O , also aus der Zuordnung von Personen zu Stellen einerseits und aus den an die Stellen geknüpften Verpflichtungen andererseits, lässt sich ermitteln, welche konkreten Personen verpflichtet sind, bestimmte Ressourcen bereitzustellen. Durch Multiplikation der Matrix A mit der Matrix O werden somit Relationen auf Positionsebene auf die Ebene der Akteure abgebildet. Die Matrix AO zeigt folglich, ob ein Mitarbeiter aufgrund seiner Position, die er bekleidet, sein Fachwissen weitergeben oder andere bei Problemen unterstützen soll. Insofern beschreibt die Matrix AO die formale Kontrolle über Ressourcen und wird daher mit dem Buchstaben C bezeichnet.

Die Matrix AO erfasst noch nicht, welcher Nachwuchsführungskraft ein Mitarbeiter konkret Ressourcen zur Verfügung stellen soll. In Anlehnung an Coleman (1990) und Matiaske (1999) gilt der Zugang der Nachwuchsführungskraft zu einem bestimmten Mitarbeiter als Voraussetzung für einen Ressourcentransfer zwischen diesen beiden Personen. Im letzten Schritt ist daher in der Matrix N zu beschreiben, welche Personen Zugang zu einander haben. Multipliziert man die Matrix N mit der Matrix AO , erhält man die Matrix formalen Mentorings M aus der Perspektive der Nachwuchsführungskraft. Sie zeigt, welche Ressourcen eine Nachwuchsführungskraft erhalten soll, da verbundene Personen aufgrund ihrer Rolle verpflichtet sind, diese Ressourcen bereitzustellen.

H Hierarchy	$P \times P$ Matrix	mit $hi_{pq} = 1$, falls eine Position p einer Position q unterstellt ist
A Assignment	$I \times P$ Matrix	mit $ai_p = 1$, falls einem Akteur i eine Position p zugewiesen wurde
D Demand	$R \times P$ Matrix	mit $d_{jp} = 1$, falls der Anspruch auf eine Ressource j an eine Position p geknüpft ist
O Obligations	$P \times R$ Matrix	mit $op_j = 1$, falls eine Position p dazu verpflichtet, eine Ressource j bereitzustellen
N Network	$I \times I$ Matrix	mit $ni_h = 1$, falls ein Akteur i Zugang zu einem Akteur h hat
C Formal Control	$C = AO$	mit $c_{ij} = 1$, falls ein Akteur i aufgrund seiner Position eine Ressource j zur Verfügung stellen soll
M' Formal Mentoring	$M' = NAO$	mit $m_{ji} = 1$, falls eine Ressource j einem Akteur i im Rahmen des Mentorings bereitzustellen ist

Tabelle 5.18: Basisrelationen und Verknüpfungen im Mentoring-Matrix-Modell

⁴⁶ Allgemein bilden die Zusammenhänge zwischen Positionen, Verpflichtungen und Ansprüchen sowie deren Verknüpfungen die Ablauforganisation eines Unternehmens ab.

Die Tabelle 5.18 fasst die genannten Relationen noch einmal zusammen. Fett markiert sind diejenigen Matrizen, die im Rahmen dieser Arbeit verwendet werden.

Da Meta-Matrix-Modelle in der Organisationsforschung wenig bekannt sind und die Operationalisierung formalen Mentorings mit Hilfe von Netzwerkalgebra meines Wissens noch nicht vorgenommen wurde, soll die Vorgehensweise noch einmal an einem fiktiven Beispiel in Abbildung 5.5 erläutert werden, um das Verständnis zu vertiefen und die Nützlichkeit dieser Vorgehensweise zu illustrieren. Die Assignment-Matrix A umfasst vier Mitarbeiter, denen drei verschiedene Positionen in einem Mentoring-Programm zugewiesen worden sind. Die Verpflichtungs-Matrix O zeigt, welche Form von Sozialkapital von den Inhabern der drei Positionen erwartet wird. Um zu berücksichtigen, welcher Mitarbeiter welchem Mentee zugeordnet wurde, wird die Matrix N als Zugangsstruktur erstellt. Die Matrixmultiplikation der Matrizen A und O ergibt die Matrix formaler Kontrolle, die zeigt, welcher Mitarbeiter welche Sozialkapitalform bereitstellen sollte. Hier wird der Unterschied zur Matrix O , die von abstrakten Positionen ausgeht, sichtbar, da die Matrix AO die Verpflichtung einzelner Personen, Sozialkapital bereitzustellen, dokumentiert. Schließlich wird die Zugangsstruktur berücksichtigt, um die Matrix M' zu ermitteln. Die Zellen der Matrix M' geben an, wie viele Einheiten Sozialkapital einer Nachwuchsführungskraft aufgrund formaler Programme zustehen.

Mit dem Meta-Matrix-Modell ist der Einfluss der formalen Organisationsstruktur, hier also formaler Mentoring-Maßnahmen auf das individuelle Sozialkapital der Mitarbeiter zu analysieren. Die Rechte, die an eine formale Position geknüpft sind, definieren Ansprüche an Ressourcen anderer und erhöhen so das Sozialkapital des Positionsinhabers.

Im Folgenden ist das Meta-Matrix-Modell für die beiden Stichproben, also die formalen Mentoring-Maßnahmen für die Consultants und die formalen Maßnahmen im Rahmen des Traineeprogramms abzubilden. Grundlage für die Modellierung der formalen Maßnahmen sind die Interviews mit den programmverantwortlichen Führungskräften. Nach semi-strukturierten Interviews wurde beiden Personalmanagern in einem zweiten Schritt ein formales Mentoring-Modell vorgelegt, das in den Spalten die relevanten Positionen erfasst und in den Zeilen die verschiedenen Sozialkapitalformen aufführt.⁴⁷ Die Anweisung dazu lautet: „Ich möchte Sie bitten, die Förderung von Nachwuchsführungskräften anhand des folgenden Schemas zu beschreiben. Bitte geben Sie an, ob die genannten Akteure die Nachwuchsführungskraft in der genannten Weise unterstützen sollen. Dies ist der Fall, wenn einem Akteur die Aufgabe übertragen wurde, die jeweils genannte Form der Unterstützung zu liefern.“

Um ein differenzierteres Bild zu erhalten, wurden die Programmverantwortlichen gebeten, die Aufgabenzuordnung zu gewichten, wobei eine 2 in der entsprechenden Zelle

⁴⁷ Die beiden Formen sozio-emotionalen Sozialkapitals „Anerkennung“ und „gemeinsame Freizeitaktivitäten“ wurden aus dieser Betrachtung ausgeschlossen, da für beide anzunehmen ist, dass sie nicht zu verordnen sind, sondern jenseits formaler Anweisungen entstehen.

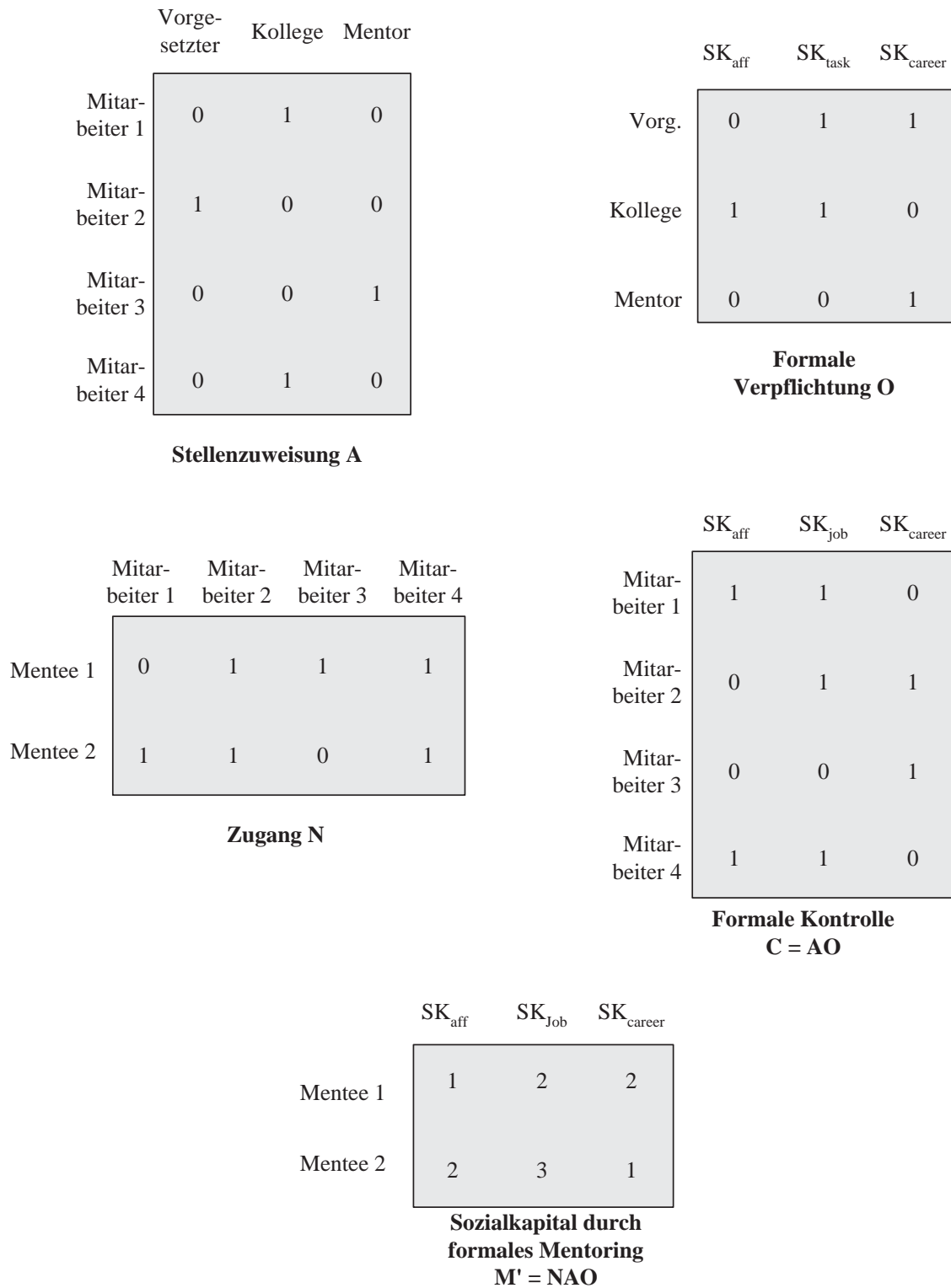


Abbildung 5.5: Ein Beispiel für ein Mentoring-Matrix-Modell

indiziert, dass einem Akteur explizit die Aufgabe zugeteilt worden ist und eine 1 bedeutet, dass ein Akteur auf der entsprechenden Position die Aufgaben gegebenenfalls übernehmen sollte. Auf diese Weise wird die Assignment-Matrix A empirisch erfasst, die angibt, welche Position welche Art von Sozialkapital bereitstellen soll. Die Tabelle 5.19 (Seite 204) zeigt die Assignment-Matrizen für die Consultants und die Trainees.

	Formales Mentoring der Consultants				Formales Mentoring der Trainees				
	Projekt- leiter	Mentor	Manager	Senior Manager	Vorge- setzter	Mentor	Betreuer HR-Abt.	ehem. Trainee	Trainee- Partner
SK (sozio-emotional-Privates)			1	1	1	1	1	1	1
SK (sozio-emotional-Probleme)	2	2	2	2	1	1	1	1	1
SK (fachlich-Rat)	2	2					1	1	
SK (fachlich-Lernen)	2				2	1			
SK (fachlich-Entwicklung)			2	2	2	2			
SK (fachlich-Feedback)	2	2	2	2	2	2			
SK (fachlich-Kontakte)	1	2	2	2	1	2	1	1	
SK (fachlich-Unterstützung)	2	2	2	1	1	1			1
SK (Karriere-Rat)	1	2	2	2	1	2	1	1	
SK (Karriere-Entwicklung)	1				1	1			
SK (Karriere-Feedback)	2	1	2	2	1	2			
SK (Karriere-Kontakte)	1		1	2	1	1	1		
SK (Karriere-Unterstützung)	1	2	2	2	1	2	1		

Tabelle 5.19: Formales Mentoring im Vergleich

		$x = 0$	$x = 1$	$x > 1$	\bar{x}	s
Consultants	Projektleiter	10.2 %	55.1 %	34.6 %	1.42	0.99
	Mentor	61.2 %	38.8 %		0.39	0.49
	Manager	1.0 %	99.0 %		0.99	0.10
	Senior Manager	1.0 %	99.0 %		0.99	0.10
Trainees	Vorgesetzter	7.1 %	0 %	92.9 %	2.29	0.81
	Mentor	21.4 %	78.6 %		0.79	0.42
	Betreuer HR	71.4 %	28.6 %		0.29	0.46
	ehem. Trainee	75.0 %	25.0 %		0.25	0.44
	Trainee-Partner	57.1 %	42.9 %		0.43	0.50

Tabelle 5.20: Zugänge zu formalen Kontakten für Consultants und Trainees

Die Assignment-Matrizen zeigen Unterschiede auf der Unternehmensebene zwischen den Trainees und den Consultants. Ein wesentliches Differenzierungsmerkmal besteht darin, dass die Mentoring-Aufgaben für die Consultants primär von Vorgesetzten durchgeführt werden. Die Trainees haben im Gegensatz dazu verschiedene Personen, denen sie nicht direkt unterstellt sind. Darüber hinaus sind Peer-Mentoring-Elemente Bestandteil des Traineeprogramms. Einerseits gibt es einen ehemaligen Trainee, der als zusätzlicher Ansprechpartner fungiert, andererseits gibt es einen TraineeKollegen, mit dem eine sogenannte Lernpartnerschaft gegründet wird.

In einem zweiten Schritt ist nun die individuelle Zugangsstruktur zu berücksichtigen. Hier ergeben sich individuelle Unterschiede zwischen den Nachwuchsführungskräften innerhalb eines Unternehmens, da beispielsweise nicht alle Consultants angeben, einen Mentor zu haben oder den Trainees zum Beispiel nur teilweise ein ehemaliger Trainee oder ein Trainee-Partner zugeteilt worden ist. Darüber hinaus unterscheiden sich die Nachwuchsführungskräfte im Hinblick darauf, wie viele Stationen oder Projekte sie bereits absolviert haben, was wiederum die Anzahl der Vorgesetzten oder Projektleiter erhöht. Die Tabelle 5.20 dokumentiert die Zugangsstruktur für die beiden Gruppen der Nachwuchsführungskräfte.

Im letzten Schritt ist nun die individuelle Zugangsstruktur mit der Matrix zu verknüpfen, die die Verpflichtungen der Personen aufgrund ihrer formalen Position erfasst. Das Ergebnis liefert das Sozialkapitalvolumen, das einer Nachwuchsführungskraft aufgrund des formalen Mentorings zusteht. Hier werden wiederum drei Sozialkapitalvarianten, sozio-emotionales, fachliches und karriererelevantes Sozialkapital, differenziert, so dass die Vorgehensweise analog zu der Operationalisierung des realisierten Sozialkapitals erfolgt.

Die Tabelle 5.21 zeigt, dass beide Programme besonderes Augenmerk auf die Unterstützung für die aktuelle Tätigkeit legen. Sozialkapital für die Karriere ist am zweitwichtigsten, und die soziale Integration spielt in der Ausrichtung der beiden Mentoring-Programme eine vergleichsweise geringe Bedeutung. Im Vergleich der beiden Unternehmen

		n	\bar{x}	s	Min.	Max.	t-Test (Sign.)
Mentoring (sozio-emotional)	Consultants	96	8.02	2.05	2	12	3.52 (.001)
	Trainees	28	6.00	2.83	0	12	
	Gesamt	124	7.57	2.39	0	12	
Mentoring (fachlich)	Consultants	96	24.95	7.37	9	42	3.94 (.000)
	Trainees	28	18.18	9.58	0	36	
	Gesamt	124	23.42	8.38	0	42	
Mentoring (Karriere)	Consultants	96	21.72	5.73	6	34	5.98 (.000)
	Trainees	28	14.07	6.69	0	25	
	Gesamt	124	19.99	6.75	0	34	

Tabelle 5.21: Sozialkapitalansprüche aufgrund formaler Mentoring-Maßnahmen

zeigt sich, dass die Consultants mit mehr Sozialkapital rechnen dürfen als die Trainees, insbesondere da die ihnen zugänglichen formalen Kontakte in stärkerem Maße verpflichtet sind, Sozialkapital bereitzustellen.

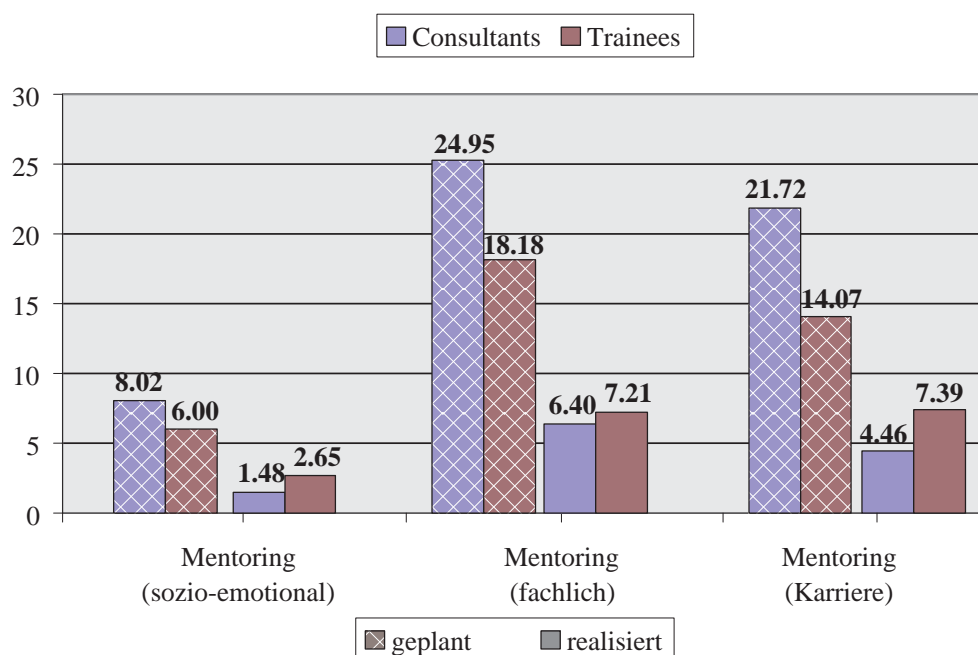


Abbildung 5.6: Sozialkapital durch formales Mentoring

Gemäß der theoretischen Überlegungen und unter ausschließlicher Betrachtung dieses bivariaten Zusammenhangs wäre zu erwarten, dass die Consultants über mehr Sozialkapital verfügen. Da dem aber nicht so ist, sondern vielmehr die Trainees über signifikant mehr Sozialkapital verfügen, soll die Effektivität des Programms in die Betrachtung integriert werden. Auch hier helfen netzwerkalgebraische Verfahren, um herauszufinden, wie viele von den formal verpflichteten Kontaktpersonen tatsächlich Sozialkapital transferiert haben. Dazu wird eine Boolesche Multiplikation der entsprechenden Sozialkapitalmatrix mit der Matrix des formalen Mentorings durchgeführt. Die Abbildung 5.6 fasst die durch-

schnittlichen geplanten und realisierten Ansprüche zusammen.

Obwohl die Trainees in geringerem Maß Ansprüche auf Sozialkapital haben, erhalten sie signifikant mehr sozio-emotionales und Karriere-Sozialkapital durch das Mentoring. Nicht signifikant ist der Unterschied zwischen den Consultants und den Trainees für das absolute Volumen des fachlichen Sozialkapitals, das im Rahmen formaler Mentoring-Beziehungen generiert worden ist.⁴⁸

Auf der Basis der bisher ermittelten Informationen lässt sich die Effektivität der formalen Mentoring-Maßnahmen bestimmen. Die Effektivität wird gemessen als Anteil der aktiven Sozialkapitalgeber im Mentoring zur Anzahl aller formal am Mentoring beteiligten Personen. Wie die Tabelle 5.22 zeigt, kommen im Fall der Consultants 53 Prozent (bei den Trainees 77 Prozent) der am Mentoring Beteiligten ihrer Verpflichtung nach, die Nachwuchskräfte mit sozio-emotionalem Sozialkapital zu versorgen. Höher sind die Werte für die fachliche Unterstützung (68 Prozent für Consultants beziehungsweise 86 Prozent für Trainees), während der Anteil aktiver Sozialkapitalgeber im Fall des karrierebezogenen Sozialkapitals wiederum bei 51 Prozent (für Consultants) beziehungsweise 75 Prozent liegt. Für beide Stichproben zeigt sich daher, dass das fachliche Mentoring effektiver ist als das karrierebezogene beziehungsweise das sozio-emotionale Mentoring, wobei die Unterschiede nur für die Consultants statistisch signifikant sind.

Signifikant sind ebenfalls die Differenzen zwischen den beiden Stichproben für alle Sozialkapitalformen: Das Traineeprogramm erweist sich als deutlich effektiver als die Mentoring-Maßnahmen im Fall der Consultants. Möglicherweise spielt der Institutionalisierungsgrad eine Rolle für die Effektivität der formalen Programme. Während das Traineeprogramm ein seit langem etabliertes Instrument der strategischen Personalentwicklung in dem untersuchten Technologiekonzern ist, das von einer eigenen Abteilung administriert wird und sowohl unternehmensintern als auch auf dem Bewerbermarkt vermarktet wird, werden die Mentoring- und Sozialisationsmaßnahmen in der Unternehmensberatung nicht in einem Programm gebündelt. Vielmehr stellen die formalen Mentoringverpflichtungen eine von mehreren Führungsaufgaben dar und sind möglicherweise weniger bindend, da somit auch die Kontrolle der Erfüllung dieser Verpflichtungen durch höherrangige Führungskräfte oder andere Mitarbeiter schwächer ist. Diese Befunde liefern erste Indizien dafür, dass ein formal verankertes und als solches deklariertes Mentoring-Programm wirksamer ist als weniger stark institutionalisierte Maßnahmen.

Sowohl für die Trainees als auch für die Consultants gilt jedoch, dass die Effektivität der formalen Mentoring-Kontakte signifikant höher ist als die aller Kontakte.⁴⁹ Für al-

⁴⁸ Die t-Werte für den Mittelwertvergleich zwischen den beiden Stichproben betragen 2,59 (Signifikanz 0,014) für sozio-emotionales Mentoring, 0,94 (Signifikanz 0,347) für das fachliche Mentoring und 3,29 (Signifikanz 0,001) für das Karriere-Mentoring.

⁴⁹ Zur Erinnerung: Der Anteil der Sozialkapitalgeber zu allen Kontaktpersonen beträgt für das sozio-emotionale Sozialkapital 33 Prozent für die Consultants und 68 Prozent für die Trainees, für das fachliche Sozialkapital 30 Prozent für die Consultants und 54 Prozent für die Trainees sowie für das

		n	\bar{x}	s	Min.	Max.	t-Test (Sign.)
Effektivität	Consultants	96	0.53	0.36	0.00	0.67	3.03 (.003)
Mentoring	Trainees	26	0.77	0.32	0.00	1.00	
(sozio-emot.)	Gesamt	124	0.56	0.37	0.00	1.00	
Effektivität	Consultants	96	0.68	0.34	0.00	0.57	2.39 (.018)
Mentoring	Trainees	26	0.86	0.29	0.00	1.00	
(fachlich)	Gesamt	124	0.72	0.34	0.00	1.00	
Effektivität	Consultants	96	0.51	0.38	0.00	1.00	3.82 (.000)
Mentoring	Trainees	26	0.75	0.27	0.00	1.00	
(Karriere)	Gesamt	124	0.56	0.37	0.00	1.00	

Tabelle 5.22: Effektivität formaler Mentoring-Maßnahmen

le drei Sozialkapitalformen erhöht die formale Verpflichtung die Wahrscheinlichkeit, dass ein Mitarbeiter Sozialkapital zur Verfügung stellt.⁵⁰ Offenbar beeinflussen organisationale Maßnahmen tatsächlich das Verhalten der Mitarbeiter, wenngleich nicht in deterministischer Weise. Diese Befunde stützen somit das theoretische Handlungsmodell des Homo Socio-Oeconomicus.

Für die multivariate Analyse zur Hypothesenprüfung sind ausschließlich interindividuelle Unterschiede zwischen den Nachwuchsführungskräften einer Stichprobe relevant. Formales Mentoring wird daher als Umfang der formalen Ansprüche auf eine der drei Sozialkapitalformen operationalisiert, wie in Tabelle 5.21 (Seite 206) dargestellt. Der folgende Abschnitt fasst die komparative Analyse der Sozialkapitalvariablen und der Determinanten zusammen und präsentiert zudem bivariate Zusammenhänge zwischen den Sozialkapitalformen und den Einflussfaktoren.

5.3.6 Analyse bivariater Zusammenhänge

Erste Hinweise auf den Zusammenhang zwischen den theoretisch deduzierten Einflussfaktoren und dem sozialen Kapital der Nachwuchsführungskräfte liefert die bivariate Korrelationsanalyse, die wiederum für beide Stichproben durchgeführt und in Tabelle 5.23 dokumentiert wird. Da auch die Korrelationsanalyse normalverteilte Variablen unterstellt, gehen die Sozialkapitalvariablen logarithmiert in die Berechnung ein. Angesichts der geringen Fallzahl und der ursprünglich rechtsschiefen Verteilung sind diese Befunde allerdings zurückhaltend zu interpretieren.

karriererelevante Sozialkapital 9 Prozent für die Consultants und 24 Prozent für die Trainees, siehe Tabelle 5.4, Seite 177.

⁵⁰ Die Unterschiede zwischen der Effektivität formaler Kontakte und der Effektivität aller Kontakte ist für alle Sozialkapitalformen auf dem Niveau von $p < 0,01$ signifikant. Für die Stichprobe der Trainees ist die Differenz im Fall des sozio-emotionalen Sozialkapitals mit einem t-Wert von 2,57 auf dem Niveau von $p < 0,05$ signifikant.

		SK (soz.-emot.)		SK (fachlich)		SK (Karriere)	
		Consult.	Trainees	Consult.	Trainees	Consult.	Trainees
n		92	28	88	28	72	28
Interesse SK	r	0.36	0.45	0.38	0.23	0.29	0.43
(sozio-emotional)	(p)	(0.00)	(0.02)	(0.00)	(0.23)	(0.01)	(0.02)
Interesse SK	r	0.28	0.39	0.31	0.19	0.20	0.19
(fachlich)	(p)	(0.01)	(0.04)	(0.00)	(0.32)	(0.10)	(0.34)
Interesse SK	r	0.24	0.29	0.30	0.19	0.19	0.28
(Karriere)	(p)	(0.02)	(0.15)	(0.00)	(0.35)	(0.11)	(0.15)
Zusatz-	r	0.06	0.06	0.13	0.28	0.21	0.27
qualifikation	(p)	(0.58)	(0.75)	(0.22)	(0.15)	(0.07)	(0.17)
Anzahl Kontakte	r	0.21	0.70	0.28	0.45	0.29	0.37
	(p)	(0.05)	(0.00)	(0.01)	(0.02)	(0.01)	(0.05)
Vertrauen	r	0.17	0.05	0.35	0.06	0.08	0.34
	(p)	(0.12)	(0.80)	(0.00)	(0.75)	(0.50)	(0.08)
Mentoring	r	0.22	0.23	0.02	0.39	0.19	0.41
(sozio-emotional)	(p)	(0.04)	(0.24)	(0.85)	(0.04)	(0.10)	(0.03)
Mentoring	r	0.29	0.03	0.10	0.29	0.24	0.22
(fachlich)	(p)	(0.00)	(0.89)	(0.33)	(0.13)	(0.04)	(0.26)
Mentoring	r	0.25	0.07	0.04	0.37	0.22	0.26
(Karriere)	(p)	(0.02)	(0.74)	(0.69)	(0.05)	(0.07)	(0.17)
Die fett markierten Korrelationen sind auf dem Niveau von $p < .05$ signifikant.							
Die Variablen SK (sozio-emotional), SK (fachlich) und SK (Karriere) sind logarithmiert.							

Tabelle 5.23: Bivariate Zusammenhänge

Konsistent sind die Befunde für den Zusammenhang zwischen dem Interesse an sozio-emotionalem Sozialkapital und dem generierten Sozialkapitalvolumen einerseits sowie zwischen allen Sozialkapitalvariablen und der Netzwerkgröße, die sowohl für die Consultants als auch für die Trainees signifikant und positiv sind. Im Fall der Consultants gibt es eine positive Korrelation zwischen dem individuellen Interesse an fachlichem Sozialkapital und dem entsprechenden generierten Sozialkapitalvolumen. Die bivariate Analyse unterstützt somit die Überlegungen, die sich aus dem Sozialkapitalmodell ergeben und die vermuten lassen, dass ein systematischer Zusammenhang zwischen dem spezifischen subjektiven Interesse und dem tatsächlich realisierten Sozialkapital existiert.

Darüber hinaus ist die Korrelation zwischen dem Interesse an fachlichem Sozialkapital und dem generierten sozio-emotionalen Sozialkapital für beide Stichproben sowie zwischen dem Interesse an karriererelevantem Sozialkapital und dem sozio-emotionalen Sozialkapital beziehungsweise dem fachlichen Sozialkapital für die Consultants signifikant positiv. Unterstellt man, dass sozio-emotionales Sozialkapital leichter zu erreichen ist als fachliches und karriererelevantes, wie es auch die deskriptive Analyse der Sozialkapitalvolumina nahe legt, könnte man mit Matiaske (1999, S. 195) und Coleman (1990, S. 105) vermuten, dass Nachwuchsführungskräfte, die an den zunächst schwer zugänglichen Sozialkapitalformen interessiert sind, den Austausch von Anerkennung und Aufmerksamkeit nutzen, um ihre Vertrauenswürdigkeit unter Beweis zu stellen, um so in einem nächsten Schritt (auch) die tatsächlich interessanten Ressourcen zu erhalten.

Während die Korrelationsanalyse keinen Zusammenhang zwischen der Zusatzqualifikation und den Sozialkapitalvolumina widerspiegelt, erweist sich die Korrelation zwischen der Vertrauensatmosphäre und dem fachlichen Sozialkapital für die Consultants sowie zwischen der Vertrauensatmosphäre und dem karriererelevanten Sozialkapital im Fall der Trainees (auf dem Niveau von 0,1) als signifikant. Unterschiede in der Bedeutung dieser Vertrauensform für die Generierung der verschiedenen Sozialkapitalarten sind möglicherweise auf kontextspezifische Differenzen zurückzuführen, über die sich an dieser Stelle allerdings nur spekulieren ließe.

Der bivariate Zusammenhang zwischen der Netzwerkgröße und dem generierten Sozialkapital ist für alle drei Formen und für beide Stichproben signifikant, wobei die Stärke der Korrelation von der Sozialkapitalart und der Stichprobe abhängt. Im Fall der Consultants bleibt der Korrelationskoeffizient für alle Sozialkapitalarten mit Werten von 0,21, 0,28 beziehungsweise 0,29 relativ konstant, während für die Trainees gilt, dass der Zusammenhang zwischen der Netzwerkgröße und dem sozio-emotionalen Sozialkapital mit einem Korrelationskoeffizienten von 0,7 am stärksten und zwischen der Kontaktzahl und dem karrierebezogenen Sozialkapital mit 0,37 am schwächsten ist. Berücksichtigt man die unterschiedlichen Erhebungsformen der Netzwerkinformationen nicht, ist anzunehmen, dass ein überdurchschnittlich großes Netzwerk für die Trainees mit größerer Wahrscheinlichkeit zu mehr Sozialkapital führt als im Fall der Consultants.

Wie erwartet stehen formale Mentoring-Maßnahmen, die auf Integration und Karriere abzielen, in einem positiven Verhältnis mit dem entsprechenden Sozialkapitalvolumen, wobei die Korrelation lediglich für die Consultants signifikant ist. Dass darüber hinaus auch die Zusammenhänge zwischen spezifischen Mentoring-Formen und anderen Sozialkapitalformen signifikant sind, deutet an, dass Mentoren häufig nicht nur die ihnen zugewiesene Funktion übernehmen, sondern im Rahmen der Beziehung auch andere Ressourcen transferieren. Im Fall der Consultants steigt daher die Wahrscheinlichkeit, sozio-emotionales Sozialkapital zu erhalten, mit jeder Form formalen Mentorings an. Für die Trainees zeigt sich beispielsweise, dass das Ausmaß der Ansprüche auf fachliches Sozialkapital signifikant positiv mit dem Volumen an sozio-emotionalem und Karriere-Sozialkapital korreliert. Im Folgenden ist nun zu prüfen, ob die im Kapitel 4 deduzierten Hypothesen empirische Bestätigung finden.

5.4 Empirische Prüfung des Sozialkapital-Modells

Zur Analyse des Zusammenhangs zwischen einer abhängigen und mehreren unabhängigen Variablen gilt die lineare Regressionsanalyse als flexibles Standardinstrumentarium (Backhaus et al. 2000, S. 2). Das Skalenniveau und die Verteilung der abhängigen Variablen liefern die Entscheidungskriterien für die Auswahl eines geeigneten Regressionsmodells. Die Operationalisierung des Sozialkapitals als Anzahl empfangener Ressourcen in dieser Studie liefert sogenannte Zählvariablen, die nur nicht-negative Werte aus der Menge der natürlichen Zahlen annehmen (Cameron und Trivedi 1986, S. 29). In der Forschungspraxis werden Zählvariablen vielfach wie stetige Variablen behandelt und einer Analyse mittels einer OLS-Regression unterzogen. Dies kann Long (1997, S. 217) zufolge jedoch zu „inefficient, inconsistent, and biased estimates“ führen.

Da die normale lineare Regressionsanalyse Linearität der Zusammenhänge und die Normalverteilung der Variablen voraussetzt (Backhaus et al. 2000, S. 34), verletzen die Sozialkapitalvariablen diese Prämissen, da sie deutlich rechtsschief verteilt sind.⁵¹ Eine solche Prämissenverletzung lässt sich häufig durch lineare Transformation der Variablen heilen, so dass im Fall rechtsschief verteilter Variablen das Logarithmieren der Variablen dazu führt, dass die Verteilung der Normalverteilung entspricht. Allerdings ist diese Transformation nur für Variablen mit Merkmalsausprägungen größer Null geeignet. Im vorliegenden Fall der Consultants weisen alle drei Sozialkapitalvariablen jedoch eine relativ große Anzahl Nullen auf, so dass eine Addition eines konstanten Terms (beispielsweise 0,1) und das anschließende Logarithmieren nicht zu einer Normalverteilung führt.

⁵¹ Die Maßzahlen für die Verteilungsschiefe der drei Sozialkapitalvariablen betragen 1,49 (soziale Ressourcen), 1,31 (tätigkeitsbezogene Ressourcen) und 1,63 (karrierebezogene Ressourcen). Die Schiefe der Normalverteilung beträgt 0, eine Schiefe > 0 indiziert eine rechtsschiefe, eine Schiefe < 0 entsprechend eine linksschiefe Verteilung.

Daher werden im Folgenden die Grundzüge von Zähldaten-Modellen skizziert, die Spezifika der abhängigen Variablen adäquat berücksichtigen und daher eine Verbesserung der Kleinste-Quadrate-Schätzung linearer Regressionsmodelle verspricht, bevor anschließend die Ergebnisse der multiplen Regressionsanalyse präsentiert werden.

5.4.1 Grundlagen von Zähldatenmodellen

Das Basismodell für Zähldaten bildet das Poisson-Regressionsmodell (Winkelmann 2003, S. 61). Die Zufallsvariable y_i , die die erwartete Häufigkeit des Auftretens eines bestimmten Ereignisses in einem Zeitintervall angibt, weist folgende bedingte Wahrscheinlichkeitsdichtefunktion auf (Cameron und Trivedi 1998, S. 9).

$$f(y_i | \mu_i) = \frac{\exp(-\mu_i) \mu_i^{y_i}}{y_i!}; y_i = 1, 2, \dots; i = 1, 2, \dots, n \quad (5.1)$$

Bei der Poisson-Verteilung handelt es sich um eine Ein-Parameter-Verteilung, die impliziert, dass Mittelwert und Varianz von y_i identisch und gleich dem Parameter μ_i sind. Der Parameter μ_i entspricht dem konditionalen Mittelwert und wird wie folgt spezifiziert (Greene 2002, S. 740):⁵²

$$\mu_i = \exp(x_i' \beta) = E[y_i | x_i] = \text{Var}[y_i | x_i]. \quad (5.2)$$

Die Regressionskoeffizienten β werden mittels der Maximum-Likelihood-Schätzmethode ermittelt (Winkelmann 2003, S. 75). Die Log-Likelihood-Funktion für das Poisson-Regressionsmodell lautet

$$\ell(\beta) = \ln L(\beta) = \sum_{i=1}^n [y_i x_i' \beta - \exp(x_i' \beta) - \ln y_i!]. \quad (5.3)$$

Die Interpretation der β -Koeffizienten ist im Vergleich zu einem linearen Regressionsmodell weniger einfach, da der marginale Effekt auf die Zählvariable y nicht nur von dem Koeffizienten β , sondern von der Ausprägung aller unabhängigen Variablen abhängt (Long 1997, S. 224).⁵³ Daher wird der β -Koeffizient als die relative Änderung des konditionalen Mittelwerts der abhängigen Variablen bei einer Änderung der unabhängigen Variablen um eine Einheit interpretiert (Winkelmann 2003, S. 68). Der Effekt der Änderung eines Regressors x_i um eine Einheit auf die abhängige Variable entspricht näherungsweise $e^{\beta_i} - 1$ (Winkelmann 2003, S. 69, Long 1997, S. 225). Die Signifikanz der β -Koeffizienten mit

⁵² Die Exponentialfunktion gewährleistet, dass y_i nur nicht-negative Werte annimmt (Cameron und Trivedi 1986, S. 31)

⁵³ Die partielle Ableitung von $E(y | x)$ nach x_k entspricht nicht β_k (wie im Fall des linearen Regressionsmodells), sondern $E(y | x) \beta_k$ (Long 1997, S. 224).

$H_1: \beta \neq 0$ wird mittels einer zweiseitigen, standardnormalverteilten Z-Prüfgröße ermittelt (Cameron und Trivedi 1998, S. 47).

Zentrale Annahme des Poisson-Modells ist die Equidispersion, also die Entsprechung des konditionalen Mittelwerts und der konditionalen Varianz von y_i (Cameron und Trivedi 1986, S. 31). Diese Bedingung wird selten von beobachteten Zähldaten erfüllt (Long 1997, S. 218) und gilt als Schwäche der Poisson-Regression (Greene 2002, S. 744). Ist die konditionale Varianz größer als der Mittelwert, spricht man von Überdispersion (overdispersion). Liegt Überdispersion vor, werden die Standardfehler im Poisson-Regressionsmodell möglicherweise verzerrt geschätzt, so dass die Signifikanz von Variablen überschätzt wird und eine Hypothesenprüfung somit ungültig ist (Long 1997, S. 230). Eine Ursache für Überdispersion kann in unbeobachteter Heterogenität liegen.

Um unbeobachtete interpersonelle Unterschiede, die in sozialwissenschaftlichen Studien und damit auch im Fall der Sozialkapitalanalyse zu erwarten sind, zu berücksichtigen, stehen verschiedene Alternativ-Modelle zur Verfügung, von denen das Regressionsmodell der negativen Binomialverteilung (Negbin-Modell) die größte Popularität erlangt hat (Greene 2002, S. 744).⁵⁴ Das Negbin-Modell berücksichtigt unbeobachtete Heterogenität, indem der konditionale Poisson-Mittelwert um einen zufallsverteilten Fehlerterm erweitert wird, so dass gilt

$$\ln \mu_i = x_i' \beta + \epsilon = \ln \mu_i + \ln v_i. \quad (5.4)$$

Als Verteilungsfunktion wird im Negbin-Modell eine Gamma-Verteilung mit den Parametern $E(v) = 1$ und $Var(v) = \alpha$ gewählt. α wird als Dispersions-Parameter bezeichnet, da die bedingte Varianz der geschätzten Zählvariablen mit größerem α ansteigt (Long 1997, S. 233). Ist $\alpha = 0$, entspricht das Negbin-Modell einem Poisson-Regressionsmodell (Cameron und Trivedi 1998, S. 75). Für die Zählvariable y_i wird weiterhin eine Poisson-Verteilung unterstellt.

Bei der Maximum-Likelihood-Schätzung für das negative Binomial-Modell wird zusätzlich zu den ML-Schätzern der Parameter $\hat{\beta}_{NB}$ der Dispersions-Parameter $\hat{\alpha}_{NB}$ bestimmt. Im Unterschied zur Gleichung 5.3 sieht die Log-Likelihood-Funktion für das Negbin-Modell

⁵⁴ Genau genommen gibt es verschiedene Negbin-Modelle, die sich in ihrer Spezifikation der Verteilungsparameter unterscheiden. Hier ist damit das sogenannte Negbin2-Modell gemeint, das unterstellt, dass die Varianz konstant und damit für alle Beobachtungsobjekte gleich ist (Winkelmann 2003, S. 121).

wie folgt aus (Winkelmann 2003, S. 121):

$$\begin{aligned} \ell(\alpha, \beta) &= \ln L(\alpha, \beta) \\ &= \sum_{i=1}^n \left[\left(\sum_{j=1}^{y_i} \ln(\alpha^{-1} + j - 1) \right) - \ln y_i! - (y_i + \alpha^{-1}) \ln(1 + \alpha \exp(x'_i \beta)) + y_i \ln \alpha + y_i x'_i \beta \right] \end{aligned} \quad (5.5)$$

Die Interpretation der Parameter des Negbin-Modells erfolgt ebenso wie für das Poisson-Regressionsmodell (Long 1997, S. 237). Ist davon auszugehen, dass unbeobachtete Heterogenität aufgrund von interindividuellen Unterschieden vorliegt, ist das Negbin-Modell dem Poisson-Regressionsmodell vorzuziehen.

Weisen die Daten, wie im vorliegenden Fall, eine große Anzahl an Nullen auf, so dass sie durch das Poisson-Regressionsmodell oder das Negbin-Modell nicht adäquat abgebildet werden können, bieten sich sogenannte zero-inflated Poissonmodelle (ZIP) oder zero-inflated Negbin-Regressionsmodelle (ZINB) an (Greene 1994).⁵⁵

Diese Ansätze modellieren das Auftreten von Nullen explizit und unterscheiden zwei verschiedene Prozesse, die zu einer Ausprägung der Zählvariablen von Null führen. Die Grundgesamtheit wird analytisch in zwei Gruppen geteilt, von denen die Zählvariable der ersten immer die Ausprägung Null hat, während die Zählvariable für die andere mit einer positiven Wahrscheinlichkeit einen Wert größer Null aufweisen kann. Im Kontext dieser Studie bedeutet das, dass ein Teil der Befragungsteilnehmer keinerlei Sozialkapital einer bestimmten Form generiert, während der andere Teil grundsätzlich interessiert oder fähig ist, Sozialkapital dieser Form aufzubauen. Die Gruppenzugehörigkeit ist allerdings nicht bekannt und muss ebenfalls geschätzt werden. Die beobachtete Ausprägung der Zählvariablen y_i entspricht folglich

$$y_i = z_i y_i^* \quad (5.6)$$

z_i ist eine (0/1)-Variable, und y ist wahlweise Poisson- oder negativ binomial-verteilt.⁵⁶ Für die Wahrscheinlichkeit, dass $y_i = 0$ ist, gilt demnach:

$$\begin{aligned} Prob[y_i = 0] &= Prob[z_i = 0] + Prob[z_i = 1, y_i^* = 0] \\ &= \psi_i + (1 - \psi_i) f(o). \end{aligned} \quad (5.7)$$

Die Wahrscheinlichkeit, dass die Zählvariable gleich Null ist, ergibt sich aus der additiven Verknüpfung der Wahrscheinlichkeit, dass ein Beobachtungsobjekt Mitglied der ersten

⁵⁵ Der Begriff „zero-inflated“ wird in der einschlägigen Literatur nicht übersetzt, so dass diese Konvention hier beibehalten wird.

⁵⁶ (Greene 1994, S. 10 f.) erklärt, ein zero-inflated Modell ist „... by this construction, a model of ‘partial observability’ - only the product of the two latent variables, z_i and y_i^* , is observed.“

Gruppe ist (ψ_i) und der Wahrscheinlichkeit, dass das Beobachtungsobjekt der zweiten Gruppe zuzuordnen ist und dass die poisson- oder negativ binomial-verteilte Zählvariable y_i^* eine Null aufweist. Die Zählvariable nimmt einen Wert größer 0 mit folgender Wahrscheinlichkeit an:

$$Prob[y_i = k] = (1 - \psi_i)f(k) \text{ für } k = 1, 2, \dots \quad (5.8)$$

Im Vergleich zum reinen Poisson- oder Negbin-Modell wird die Verteilungsfunktion für alle Zählvariablen, die einen Wert größer Null aufweisen, mit dem Faktor $(1 - \psi_i)$, also der Wahrscheinlichkeit, zur zweiten Gruppe zu gehören, multipliziert. $f(\cdot)$ entspricht je nach Modellierung der Poisson- oder Negbin-Verteilung.

Die Wahrscheinlichkeit ψ_i , zur ersten Gruppe zu gehören, kann als Logit- oder Probit-Modell geschätzt werden (Long 1997, S. 243). Die Regressoren für das Logit- oder Probit-Modell werden mit z_i bezeichnet und können identisch mit den Variablen x_i sein (Winkeleermann 2003, S. 243). γ -Koeffizienten bilden die Schätzparameter für das Logit- oder Probit-Modell. Im Rahmen dieser Studie erfolgt die Schätzung standardmäßig mit einem Logit-Modell, das im Gegensatz zur Probit-Schätzung nicht auf einer Normalverteilung, sondern auf einer logistischen Verteilung der Zufallsterme beruht.

Die zero-inflated Zählmodellen weisen gegenüber den Standardmodellen einen geringeren konditionalen Mittelwert auf (Greene 1994, S. 13):

$$E(y_i | x_i, z_i) = \mu_i - \mu_i \psi_i \quad (5.9)$$

Für die Varianz gilt, abhängig vom gewählten Modell:

$$\begin{aligned} Var(y_i | x_i, z_i) &= \mu_i(1 - \psi_i)(1 + \mu_i \psi_i) \text{ für das Poisson-Modell und} \\ Var(y_i | x_i, z_i) &= \mu_i(1 - \psi_i)[1 + \mu_i(\psi_i + \alpha)] \text{ für das Negbin-Modell.} \end{aligned} \quad (5.10)$$

Beträgt die Wahrscheinlichkeit ψ_i , zur ersten Gruppe zu gehören, Null, liegen folglich die Standard-Modelle vor (Long 1997, S. 244).

Die zu maximierende Log-Likelihood-Funktion besteht aus zwei Komponenten und den beiden Koeffizienten β und γ und lautet für das ZIP-Modell:

$$\begin{aligned} \ell(\beta, \gamma) &= \ln L(\beta, \gamma) \\ &= \sum_{y_i=0} \ln(\exp(z'_i \gamma) + \exp(-\exp(x'_i \beta))) \\ &\quad + \sum_{y_i>0} [y_i x'_i \beta - \exp(x'_i \beta) - \ln y_i!] - \sum_{i=1}^n \ln(1 + \exp(z'_i \gamma)). \end{aligned} \quad (5.11)$$

Für das ZINB-Modell sind der Dispersions-Faktor α sowie die Koeffizienten β (für den Negbin-Modellteil) und γ (für das Logit-Modell) zu schätzen, so dass für die Log-Likelihood-

Funktion gilt:

$$\begin{aligned}
 \ell(\alpha, \beta, \gamma) &= \ln L(\alpha, \beta, \gamma) \\
 &= \sum_{y_i=0} \ln(\exp(z'_i \gamma) + \alpha(\ln \alpha - \ln(\exp(x'_i \beta) + \alpha))) \\
 &\quad + \sum_{y_i>0} [\Gamma(\alpha + y_i)/\Gamma(\alpha) + \alpha \ln(\alpha - \ln(\exp(x'_i \beta))) \\
 &\quad + y_i(x'_i \beta - \ln(\exp(x'_i \beta) + \alpha))] - \sum_{i=1}^n \ln(1 + \exp(z'_i \gamma)).
 \end{aligned} \tag{5.12}$$

Die Interpretation der β -Parameter erfolgt analog zur Interpretation für die Standard-Poisson oder Negbin-Modelle. Für die γ -Parameter der Logit-Schätzung gilt, dass ein positiver Koeffizient die Wahrscheinlichkeit zur ersten Gruppe, in der die Wahrscheinlichkeit einer Null-Ausprägung gleich 1 ist, erhöht (Long 1997, S. 245). Ein positiver γ -Koeffizient signalisiert also, dass die Wahrscheinlichkeit, überhaupt kein Sozialkapital zu erhalten, steigt.

Zur Bestimmung der Güte der vorgestellten Zähldatenmodelle liegt kein Äquivalent zum R^2 -Bestimmtheitsmaß für das lineare Regressionsmodell vor (Greene 2002, S. 741). Daher wird das Gesamtmodell durch Inspektion der Log-Likelihood-Werte (LL-Werte) beurteilt. Dabei gilt: Je besser das Modell die Beobachtungswerte y_i reproduziert, desto näher ist der LL-Wert seinem Maximum von Null. Der Likelihood-Ratio-Test vergleicht den maximierten LL-Wert mit dem eines Referenzmodells. Relevante Vergleichsmodelle für das ZINB-Modell sind erstens das Null-Modell, das nur einen konstanten Term aufnimmt und zweitens das ZIP-Modell, dem eine Poisson-Verteilung zugrunde liegt. Der LR-Test bildet die Differenz zwischen dem maximierten LL-Wert des gewählten Modells \hat{l}_r und dem LL-Wert des Referenzmodells \hat{l}_u und multipliziert diese mit -2 , um eine asymptotisch χ^2 -verteilte Teststatistik zu erhalten.

$$LR = -2(\hat{l}_r - \hat{l}_u) \sim \chi^2_{(k)} \tag{5.13}$$

Falls das gewählte Modell besser an die Daten angepasst ist als das Referenzmodell, ist der LR-Wert größer als der tabellierte χ^2 -Wert.

LR-Tests setzen voraus, dass ein generelles Modell in ein restriktives Modell transformiert werden kann. Das Negbin- und das ZINB-Modell erfüllen diese Bedingung nicht. Für diesen Fall hat Vuong (1989) eine nach ihm benannte Teststatistik entwickelt. Der Vuong-Test vergleicht das ZINB-Modell mit dem Negbin-Modell. Ist der z-Wert signifikant und positiv, ist das zero-inflated Regressionsmodell vorzuziehen, ist er signifikant und negativ, bildet das einfache Negbin-Modell die beobachteten Daten besser ab. Liefert der Vuong-Test ein nicht-signifikantes Ergebnis, sollten beide Modelle verworfen werden

(Winkelmann 2003, S. 110).

Im folgenden Abschnitt werden die Ergebnisse der multiplen Regressionsanalyse mittels Zählmodellen dargestellt und interpretiert.

5.4.2 Darstellung und Interpretation der Ergebnisse

Zur Überprüfung der aus dem Sozialkapitalmodell abgeleiteten Hypothesen werden für die Stichprobe der Consultants drei zero-inflated Negbin-Modelle mit jeweils einer Sozialkapitalvariablen als abhängige Variablen geschätzt.⁵⁷ Long (1997, S. 54) rät dazu, ML-Schätzungen nur für Stichproben mit mindestens 100 Fällen zu verwenden, da „the small sample behavior of ML estimators ... is largely unknown“, so dass die Stichprobe der Trainees mit 28 Fällen nicht für eine multiple Analyse geeignet erscheint.

Als unabhängige Variablen gehen das individuelle Interesse an den drei Sozialkapitalformen, die Zusatzqualifikation, die Netzwerkgröße, die Vertrauensatmosphäre sowie die auf die entsprechende Sozialkapitalform bezogenen formalen Mentoring-Ansprüche in die Analyse ein.

Darüber hinaus wird die Dauer der Unternehmenszugehörigkeit als Kontrollvariable in das Modell aufgenommen. Diese ergibt sich aus der Differenz zwischen Eintrittsdatum und dem Erhebungszeitpunkt in Monaten. Die Betriebszugehörigkeitsdauer wird in der multivariaten Analyse berücksichtigt, um zu kontrollieren, ob die Sozialkapitalbildung schlicht eine Frage der Zeit ist. Obwohl in den Kapiteln 3.2.4 (Seite 112 ff.) und 4.5 (Seite 145 ff.) darauf verwiesen wurde, dass verschiedene Vertrauensformen im Laufe der Zeit entstehen, wird die Zugehörigkeitsdauer nicht als Indikator für spezifisches Vertrauen oder Reputation interpretiert. Da die Kontakte, über die die Nachwuchsführungskräfte verfügen, zu unterschiedlichen Zeitpunkten geknüpft wurden, sagt der Zeitraum, seit dem die Neueinsteiger im Unternehmen sind, nichts über die Dauer der Beziehungen und somit auch nichts über das Ausmaß spezifischen Vertrauens aus. Darüber hinaus gilt für das spezifische Vertrauen, dass es zwar Zeit bedarf, bis Vertrauen zwischen zwei Personen entsteht, aber das Vertrauen im Laufe der Zeit ebenfalls abnehmen kann, falls sich die Beziehung unvorteilhaft oder nicht entwickelt. Ähnliches gilt auch in Bezug auf die Reputation. Die Dauer der Unternehmenszugehörigkeit begünstigt den Aufbau der Reputation. Diese kann jedoch auch negativ sein, so dass Reputation als Vertrauensquelle nicht adäquat durch die Variable Zugehörigkeitsdauer erfasst würde. Allerdings erscheint es sinnvoll, die Zeit als Kontrollvariable aufzunehmen, um zu prüfen, ob das Sozialkapitalvolumen eine Funktion der theoretisch deduzierten Einflussfaktoren ist, oder ob Sozialkapital im Laufe der Zeit quasi automatisch entsteht. Die Analyse bivariater Zusammenhänge zeigt, dass die Betriebszugehörigkeitsdauer nicht signifikant mit den drei Sozialkapitalvariablen korreliert.

⁵⁷ Dazu wird die Software Intercooled Stata 9.2 verwendet.

			1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Interesse SK (sozio-emot.)	r (p)									
2	Interesse SK (fachlich)	r (p)	0.65 (0.00)								
3	Interesse SK (Karriere)	r (p)	0.51 (0.00)	0.61 (0.00)							
4	Zusatz- qualifikation	r (p)	0.05 (0.64)	0.00 (0.99)	-0.10 (0.33)						
5	Anzahl Kontakte	r (p)	0.00 (0.97)	-0.05 (0.60)	0.06 (0.54)	-0.08 (0.45)					
6	Vertrauens- atmosphäre	r (p)	0.42 (0.00)	0.54 (0.00)	0.40 (0.00)	-0.06 (0.58)	-0.09 (0.41)				
7	Mentoring (sozio-emot.)	r (p)	-0.03 (0.80)	-0.04 (0.73)	-0.03 (0.79)	0.11 (0.27)	-0.10 (0.31)	-0.09 (0.41)			
8	Mentoring (fachlich)	r (p)	0.07 (0.52)	0.03 (0.76)	-0.03 (0.80)	0.07 (0.53)	-0.02 (0.82)	-0.06 (0.57)	0.92 (0.00)		
9	Mentoring (Karriere)	r (p)	0.01 (0.93)	-0.02 (0.86)	-0.02 (0.81)	0.10 (0.32)	-0.10 (0.35)	-0.09 (0.39)	0.99 (0.00)	0.96 (0.00)	
10	Unternehmens- zugehörigkeit	r (p)	-0.19 (0.05)	-0.06 (0.49)	-0.10 (0.27)	0.08 (0.38)	0.16 (0.08)	-0.14 (0.13)	0.07 (0.43)	0.09 (0.33)	0.07 (0.42)
Die fett markierten Korrelationen sind auf dem Niveau von $p \leq 0.05$ signifikant											

Tabelle 5.24: Korrelationen der Sozialkapitaldeterminanten (Consultants)

Die Korrelationskoeffizienten betragen 0,12 (mit $p = 0,20$) für das sozio-emotionale Sozialkapital, 0,07 ($p = 0,47$) für das fachliche Sozialkapital und $-0,07$ ($p = 0,44$) für das karriererelevante Sozialkapital.

Die Tabelle 5.24 dokumentiert die bivariaten Zusammenhänge zwischen den Sozialkapitaldeterminanten. Die drei Interessen-Variablen korrelieren signifikant miteinander und ebenso mit der Einschätzung der Vertrauensatmosphäre. Die Korrelationskoeffizienten weisen Werte zwischen 0,40 und 0,65 auf. Darüber hinaus besteht ein starker Zusammenhang zwischen den Mentoring-Variablen. Dies ist für die multivariate Analyse insofern unproblematisch, da nur jeweils eine Mentoring-Variable in ein Modell integriert wird. Für die anderen Korrelationen gilt, dass sie unterhalb des als kritisch erachteten Schwellenwerts von 0,7 (Anderson et al. 1996, S. 597) liegen, so dass nicht davon auszugehen ist, dass hier ein Multikollinearitätsproblem vorliegt. Die Unternehmenszugehörigkeitsdauer korreliert nur mit dem Interesse an sozio-emotionalem Sozialkapital signifikant, aber lediglich schwach negativ. Alle anderen Zusammenhänge zwischen der Kontrollvariablen und den Determinanten sind insignifikant.

Mit den genannten Variablen wird sowohl der Negbin-Modellteil und somit die β -Koeffizienten als auch der Logit-Teil mit den entsprechenden γ -Koeffizienten geschätzt. Grund dafür ist, dass aus den theoretischen Überlegungen nicht folgt, dass generell andere Variablen bewirken, dass Nachwuchsführungskräfte überhaupt kein Sozialkapital generieren. Vielmehr sollte auch dieser Fall mit den identifizierten Sozialkapitaldeterminanten er-

klärt werden können. Um jedoch die Stabilität der Ergebnisse zu überprüfen, wird zusätzlich ein zero-inflated Negbin-Modell gerechnet, das für den Logit-Teil nur eine Konstante enthält. Es zeigt sich, dass sich die Schätzungen für den Negbin-Teil nur unwesentlich ändern.

Die Tabelle 5.25 (Seite 222) beschreibt die Ergebnisse der multiplen Regressionsanalyse mit drei ZINB-Modellen. Die Log-Likelihood-Werte für die drei spezifizierten Modelle werden mit jeweils drei Referenzmodellen verglichen, um die Modellgüte zu bestimmen. Die vorliegenden Modelle bilden die empirischen Daten besser ab als das Null-Modell, da die entsprechenden LR-Werte mit 26,82 für das Integrations-Sozialkapitalmodell, 39,65 für das Aufgaben-Sozialkapitalmodell und 35,95 signifikant größer als die entsprechenden tabellierten χ^2 -Werte sind.⁵⁸ Die aufgenommenen Variablen leisten also einen signifikanten Erklärungsbeitrag.

Das zweite Referenzmodell ist das zero-inflated Poisson-Modell, das von Equidispersion ausgeht. Hier bestätigt sich die Vermutung, dass diese Annahme nicht den Daten entspricht und somit ein negativ-binomialverteiltes Modell eine signifikant bessere Anpassung liefert. Drittens wird mit dem Vuong-Test geprüft, ob das ZINB-Modell die Daten besser abbildet als ein Standard-Negbin-Modell ohne gesonderte Schätzung der Null-Werte. Für die beiden Modelle mit dem fachlichen beziehungsweise dem karriererelevanten Sozialkapital liefert der Vuong-Test z-Werte von 3,27 respektive 4,30, die beide bei einer Irrtumswahrscheinlichkeit kleiner als ein Prozent signifikant größer als Null sind und somit indizieren, dass die besondere Modellierung der Null-Ausprägungen ein besseres Modell liefert. Im Fall des sozio-emotionalen Sozialkapitals als Regressand erweist sich weder ein Negbin-Modell noch ein ZINB-Modell als geeignet, da sich der z-Wert für den Vuong-Test mit 1,48 nicht signifikant von Null unterscheidet.

Daher und zur weiteren Absicherung der Ergebnisse werden im Folgenden zusätzlich OLS-Modelle geschätzt, wobei die Sozialkapitalvariablen logarithmiert werden, um die Normalverteilungsprämisse nicht zu verletzen. Hierbei wird in Kauf genommen, dass die Fälle, für die die abhängige Variable einen Wert von Null aufweist, aus der Betrachtung ausgeschlossen werden. Die OLS-Modelle sind ebenfalls bei einer Irrtumswahrscheinlichkeit kleiner als ein Prozent signifikant, wobei der Anteil erklärter Varianz 15 Prozent für das Integrations-Sozialkapital, 27 Prozent für das aufgabenbezogene Sozialkapital und 24 Prozent für das Karriere-Sozialkapital beträgt.⁵⁹ Die Tabelle 5.26 (Seite 223) dokumen-

⁵⁸ Die Unterschiede zum Null-Modell, das nur eine Konstante als Prädiktor enthält, sind für alle drei getesteten Modelle auf dem Niveau von $p \leq 0.01$ signifikant.

⁵⁹ Die VIF-Werte bestätigen, dass von einer ernsthaften Multikollinearität nicht auszugehen ist, da sie für keine der Regressoren größer als 2,5 und in fast allen Fällen geringer als 1,6 sind. Die Durbin-Watson-Statistik zeigt zudem, dass keine Autokorrelation vorliegt, da der Durbin-Watson-Koeffizient die Werte 1,8 im Fall des Integrations-Sozialkapitals, 2,0 für das fachliche Sozialkapital-Modell und 1,9 für das karriererelevante Sozialkapital beträgt und damit innerhalb der als unproblematisch erachteten Bandbreite von 1,5 bis 2,5 liegt (Matiaske 1996, S. 167). Zusätzlich wurden die Streudiagramme inspiziert, um zu prüfen, ob die Streuung der Residuen von den Regressoren abhängig ist. Es wurden

tiert die Ergebnisse und stellt sie dem Negbin-Teil der ZINB-Modelle gegenüber.⁶⁰ Auf diese Weise werden zusätzliche Indizien für die Robustheit der Schätzungen gewonnen.

Insgesamt ist festzuhalten, dass die spezifizierten Modelle trotz der geringen Stichprobengröße einen deutlichen Erklärungsbeitrag leisten und zudem hinreichend stabil sind. Daher werden im Folgenden die Sozialkapitaldeterminanten näher betrachtet, um die im vierten Kapitel aufgestellten Hypothesen empirisch zu prüfen. Da der β -Koeffizient für die nichtlinearen ZINB-Modelle nur Aussagen über den Einfluss der jeweiligen abhängigen Variablen auf den konditionalen Mittelwert zulässt und da es insbesondere nicht darum geht, die Höhe des jeweiligen Sozialkapitalvolumens anhand bestimmter Ausprägungen der Determinanten zu prognostizieren, wird primär geprüft, ob ein signifikanter Effekt nachzuweisen ist und ob er der prognostizierten Richtung entspricht. Für das sozio-emotionale Sozialkapital wird die OLS-Schätzung mit der logarithmierten Sozialkapitalvariablen der Ergebnisinterpretation zugrunde gelegt, die sich nur hinsichtlich der Netzwerk-Variablen von der ZINB-Modellierung unterscheidet. Im Fall des fachlichen und karriererelevanten Sozialkapitals bilden die ZINB-Modelle die empirischen Daten besser ab als die OLS-Schätzung, so dass sich die Interpretation auf die Zähldatenmodelle bezieht.

Die **Hypothesen 1a bis 1c** konstatieren, dass das **individuelle Interesse** an der jeweiligen Sozialkapitalform das Ausmaß des generierten Sozialkapitals beeinflusst. Diese Vermutung findet für das sozio-emotionale Sozialkapital empirische Bestätigung. Je stärker Nachwuchsführungskräfte an sozio-emotionalem Sozialkapital interessiert sind, desto mehr Sozialkapital generieren sie. Der Zusammenhang zwischen dem Interesse an fachlichem und karriererelevantem Sozialkapital ist jedoch nicht signifikant.

Der nicht-signifikante Befund für das individuelle Interesse an fachlichem Sozialkapital ist möglicherweise auf zwei Gründe zurückzuführen. Einerseits kann ein überdurchschnittlich starkes Interesse an fachlicher Unterstützung von den Kollegen als Indiz für Leistungsdefizite interpretiert werden, die wiederum auf eine geringere Leistungsfähigkeit oder auf eine geringere Leistungsbereitschaft zurückzuführen sind. Im ersten Fall sinkt die Attraktivität der Nachwuchsführungskraft als Tauschpartner, so dass auch die Bereitschaft, diesen besonders Interessierten zu helfen, sinkt. Diese Interpretation stimmt mit den empirischen Befunden von Van der Vegt et al. (2006, S. 889) überein, die herausfinden, dass „members of these groups [studentische Forschungsgruppen, A.I.] felt more committed to and were more likely to help those members who were perceived to be more expert“. Wird das starke Interesse als geringere Leistungsbereitschaft gedeutet, wird es zudem möglicherweise als nicht legitim zurückgewiesen. Geht man davon aus, dass sich

keine Hinweise auf Heteroskedastizität gefunden. Damit liegt keine ernsthafte Prämissenverletzung vor.

⁶⁰ Die ausgewiesenen LR-Werte beziehen sich auf die in Tabelle 5.25 dargestellten ZINB-Modelle und erfassen somit auch den Logit-Teil.

Nachwuchsführungskräfte dieser Deutungen ihrer Unterstützungsgesuche für die Tätigkeit bewusst sind, erscheint zudem verständlich, dass ein besonders starkes Interesse an karriererelevantem Sozialkapital die Wahrscheinlichkeit erhöht, keine fachliche Unterstützung in Anspruch zu nehmen.

	Sozialkapital (sozio-emotional)		Sozialkapital (fachlich)		Sozialkapital (Karriere)	
	ZINB-Negbin	ZINB-Logit	ZINB-Negbin	ZINB-Logit	ZINB-Negbin	ZINB-Logit
Interesse SK (sozio-emotional)	0.06 (2.31)**	−0.38 (−1.44)	0.04 (1.90)*	−0.11 (−0.85)	0.02 (−1.03)	−0.21 (2.14)**
Interesse SK (fachlich)	0.00 (−0.20)	0.04 (−0.86)	0.00 (−0.38)	−0.02 (−0.72)	0.00 (−0.24)	0.04 (1.88)*
Interesse SK (Karriere)	0.00 (−0.36)	0.02 (−0.39)	0.01 (−1.25)	0.06 (2.01)**	0.01 (1.60)	−0.02 (−0.76)
Zusatzqualifikation	0.23 (1.22)	1.63 (0.00)	0.33 (1.90)*	−0.49 (−0.49)	0.21 (−1.13)	−0.58 (−0.77)
Anzahl Kontakte	0.01 (1.70)*	0.00 (−0.01)	0.01 (3.47)***	0.01 (−0.95)	0.01 (3.06)***	0.02 (1.89)*
Vertrauensatmosphäre	0.12 (−0.82)	0.89 (−0.72)	0.44 (3.20)***	0.34 (−0.39)	0.10 (−0.60)	−0.76 (−1.28)
Mentoring (sozio-emotional)	0.10 (2.57)**	−0.03 (−0.09)				
Mentoring (fachlich)			0.01 (−1.09)	0.07 (−1.26)		
Mentoring (Karriere)					0.04 (3.67)***	0.01 (−0.20)
Unternehmenszugehörigkeit	0.00 (−1.17)	−0.02 (−0.28)	0.00 (−0.92)	0.01 (−0.63)	−0.01 (1.75)*	−0.03 (−1.02)
Konstante	0.66 (−1.08)	−4.18 (−0.73)	0.14 (−0.25)	−5.81 (−1.60)	−0.12 (−0.18)	2.07 (−0.83)
n	96		96		96	
n mit $y_i = 0$	4		10		25	
LR- χ^2 [Null-Modell]	26.82***		39.65***		35.95***	
LR- χ^2 [ZIP-Modell]	741.21***		675.99***		78.74***	
Vuong [Negbin]	1.48		3.27***		4.30***	
* $p \leq 0.1$, ** $p \leq 0.05$, *** $p \leq 0.01$						

Tabelle 5.25: Ergebnisse der multiplen ZINB-Regressionsanalyse

	Sozialkapital (sozio-emotional)		Sozialkapital (fachlich)		Sozialkapital (Karriere)	
	ZINB-Negbin	OLS ln y_i	ZINB-Negbin	OLS ln y_i	ZINB-Negbin	OLS ln y_i
Interesse SK (sozio-emotional)	0.06 (2.31)**	0.09 (3.02)***	0.04 (1.90)*	0.06 (2.17)**	0.02 (-1.03)	0.04 -1.19
Interesse SK (fachlich)	0.00 (-0.20)	0.00 (-0.28)	0.00 (-0.38)	0.00 (-0.73)	0.00 (-0.24)	0.00 (-0.10)
Interesse SK (Karriere)	0.00 (-0.36)	0.00 (-0.12)	0.01 (-1.25)	0.01 (-1.01)	0.01 (1.60)	0.01 (-0.78)
Zusatzqualifikation	0.23 (-1.22)	0.17 (-0.77)	0.33 (1.90)*	0.37 (1.86)*	0.21 (-1.13)	0.36 (-1.54)
Anzahl Kontakte	0.01 (1.70)*	0.01 (-1.49)	0.01 (3.47)***	0.01 (2.86)***	0.01 (3.06)***	0.01 (2.62)**
Vertrauensatmosphäre	0.12 (-0.82)	0.17 (-0.96)	0.44 (3.20)***	0.47 (2.79)***	0.10 (-0.60)	0.05 (-0.26)
Mentoring (sozio-emotional)	0.10 (2.57)**	0.07 (1.75)*	0.01 (-1.09)	0.01 (-0.93)	0.04 (3.67)***	0.04 (2.79)***
Mentoring (fachlich)						
Mentoring (Karriere)						
Unternehmenszugehörigkeit	0.00 (-1.17)	0.01 (-1.31)	0.00 (-0.92)	0.00 (-0.95)	-0.01 (1.75)*	-0.01 (-1.28)
Konstante	0.66 (-1.08)	0.31 (-0.42)	0.14 (-0.25)	0.04 (-0.06)	-0.12 (-0.18)	-0.31 (-0.37)
n	96	92	96	86	96	71
n mit $y_i = 0$	4		10		25	
$R^2_{\text{corr.}}$		0.15**		0.27***		0.24**
LR- χ^2 [Null-Modell]	26.82***		39.65***		35.95***	
LR- χ^2 [ZIP-Modell]	741.21***		675.99***		78.74***	
Vuong [Negbin]	1.48		3.27***		4.30***	

* $p \leq 0.1$, ** $p \leq 0.05$, *** $p \leq 0.01$

Tabelle 5.26: Vergleich der Negbin-Modellierung mit einer OLS-Schätzung

Eine zweite Ursache für den nicht-signifikanten Befund könnte in der Operationalisierung liegen, die das Interesse als Verknüpfung der Valenz des Leistungsmotivs und der Nützlichkeit des sozialen Kapitals erfasst. Während die Wirkung der wahrgenommenen Instrumentalität logisch eindeutig ist, ist die Wirkungsprognose für das Leistungsbedürfnis weniger klar, da es beispielsweise das Streben, andere zu übertreffen, impliziert und so eher ein konkurrenzorientiertes als ein kooperatives Verhalten bedingt. Möglicherweise schrecken besonders Leistungsorientierte eher davor zurück, andere um Unterstützung zu bitten, da sie sich (und anderen) beweisen möchten, dass sie eine Herausforderung allein bewältigen. Vor diesem Hintergrund erscheint zudem verständlich, dass besonders Leistungsorientierte mit größerer Wahrscheinlichkeit kein karriererelevantes Sozialkapital generieren. Dass das Interesse an sozialer Integration das Volumen fachlichen Sozialkapitals positiv beeinflusst, unterstreicht diese Überlegungen darüber hinaus und liefert zudem ein Indiz für die Vermutung Colemans (1990), dass Sozialkapital in manchen Fällen als Nebenprodukt entsteht. Möglicherweise kommunizieren Nachwuchsführungskräfte mit einem ausgeprägten Interesse an sozialer Integration generell mehr mit ihren Kollegen und erhalten im Zuge dieser Gespräche unter anderem Informationen und Unterstützung für ihre Tätigkeit.

In Bezug auf das karriererelevante Sozialkapital ist zu vermuten, dass das Interesse an Unterstützung für den beruflichen Aufstieg nicht ausreicht, um Führungskräfte, die in erster Linie als Sozialkapitalgeber in Frage kommen, zu einer Unterstützungsleistung zu bewegen. Das Ausmaß des realisierten Karriere-Sozialkapitals hängt folglich weniger vom individuellen Interesse als vielmehr von der aus Sicht der Nachwuchsführungskraft exogen gegebenen Verfügbarkeit ab.

Zumindest für das sozio-emotionale Sozialkapital bestätigen die Befunde die tauschtheoretischen Überlegungen, dass eine rationale Entscheidung der Nachwuchsführungskräfte die Sozialkapitalbildung beeinflusst und soziales Kapital aus Sicht der Neueinsteiger keine rein exogene Größe darstellt. Vielmehr ist davon auszugehen, dass Nachwuchsführungskräfte bewusst in den Sozialkapitalaufbau investieren, falls es für sie lohnenswert erscheint. Da das Interesse nicht nur von den individuellen Bedürfnissen der Nachwuchskräfte abhängt, sondern von der kontextspezifischen wahrgenommenen Nützlichkeit sozialen Kapitals, liefern diese Ergebnisse Anhaltspunkte dafür, dass Unternehmen die Sozialkapitalbildung fördern können, indem sie insbesondere die Kosten für Sozialkapital senken (Nebus 2006, S. 629). Unterstellt man, dass Nachwuchsführungskräfte vergleichsweise geringen Einfluss ausüben können und daher besonders stark von situativen Gegebenheiten beeinflusst werden, ist anzunehmen, dass die Wirkung individuellen Interesses auf die Sozialkapitalbildung für etabliertere Mitarbeiter umso größer ist.

Die **Hypothese 2** konstatiert einen positiven Zusammenhang zwischen dem allgemeinen **Humankapital** und dem generierten Sozialkapital, der für das sozio-emotionale Sozialka-

pital schwächer als für die beiden anderen Formen ist. Dieser Zusammenhang ist für das fachliche Sozialkapital signifikant, wohingegen die Ergebnisse für das sozio-emotionale Sozialkapital und das Karriere-Sozialkapital nicht signifikant sind. Diese Befunde bestätigen zumindest partiell die theoretischen Überlegungen.

Nachwuchsführungskräfte, die über einen Dokortitel oder einen MBA-Abschluss verfügen, generieren also mehr fachliches Sozialkapital. Dass diese Zusatzqualifikation das Ausmaß an sozio-emotionalem Sozialkapital nicht beeinflusst, lässt darauf schließen, dass das generelle Humankapital keine herausragende Bedeutung in Tauschprozessen um diese Form der Unterstützung erlangt. Geht man davon aus, dass prinzipiell jeder Mitarbeiter, unabhängig von seiner fachlichen Qualifikation, Aufmerksamkeit, Gesprächsbereitschaft oder seine Freizeit zur Verfügung stellen kann, erscheint dieser Befund tauschtheoretisch logisch. Der positive Zusammenhang zwischen dem Ausmaß an generellem Humankapital und dem generierten fachlichen Sozialkapital dokumentiert einen Matthäus-Effekt, das heißt, Nachwuchsführungskräfte, die über viel Humankapital verfügen, haben verstärkt Zugriff auf das Wissen und die Fähigkeiten der Kollegen. Auch dieser Befund stimmt mit den Erkenntnissen von Van der Vegt et al. (2006, S. 889) überein. Dass dieser Zusammenhang in dieser Studie nicht für das Karriere-Sozialkapital gilt, spricht dafür, dass das Humankapital eher direkt als Tauschressource eingesetzt wird, und dass das Signaling einer höheren Produktivität und höherer Erfolgchance durch einen zusätzlichen Bildungsabschluss tendenziell kurzfristig wirkt. Mitarbeiter, die karriereförderliches Sozialkapital bereitstellen können und somit vermutlich eine höhere Position in der Hierarchie einnehmen, lassen sich durch die Zusatzqualifikation nicht animieren, mehr Sozialkapital zu offerieren. Möglicherweise ist dies darauf zurückzuführen, dass eine solche Vorleistung mit einem höheren Risiko verbunden ist, da die Fluktuationsquote in dieser Branche relativ hoch ist und es somit unsicher ist, ob einerseits der Sozialkapitalgeber oder andererseits die Nachwuchsführungskraft lange genug im Unternehmen sein werden, damit ein Ausgleich im Rahmen dieser spezifischen Tauschdyade erfolgen kann.⁶¹ Insgesamt lassen sich diese Befunde als Indiz für die Gültigkeit tauschtheoretischer Überlegungen interpretieren, die gleichzeitig den relativen Wert von Ressourcen in sozialen Tauschsystemen hervorheben. Abhängig von der Gegenleistung und der Ressourcenausstattung des Sozialkapitalgebers erweist sich eine Ressource als mal mehr, mal weniger wertvoll.

Die **dritte Hypothese** unterstellt einen positiven Zusammenhang zwischen der **Anzahl der Kontakte**, über die eine Nachwuchsführungskraft verfügt, und dem Umfang des generierten Sozialkapitals. Die Relation ist für das fachliche und das karriererelevante

⁶¹ Dieser Erklärung liegt die Annahme zugrunde, dass der Sozialkapitalgeber einen direkten Ausgleich von dem Sozialkapitalempfänger selbst erwartet und dass dieser Ausgleich zeitverzögert erfolgt, da die Ressourcenausstattung eines Neueinsteigers für eine Führungskraft in der Regel wenig interessant ist.

Sozialkapital signifikant. Im Fall des sozio-emotionalen Sozialkapitals ist es positiv, aber nicht signifikant.

Die empirischen Befunde bestätigen somit die konzeptionellen und theoretischen Überlegungen, dass die Netzwerkgröße zwar nicht identisch mit dem Sozialkapital ist, aber gleichwohl eine relevante Determinante darstellt. Je mehr Personen eine Nachwuchsführungskraft im Unternehmen kennt, desto mehr fachliches und karriererelevantes Sozialkapital generiert sie. Für Unternehmen, die diese Form der Sozialkapitalbildung der Neueinsteiger fördern wollen, bedeutet dies, dass die Nachwuchsführungskräfte die Chance haben sollten, möglichst viele Personen im Unternehmen kennenzulernen und ihnen daher viele Gelegenheiten der Initiierung von Kontakten gegeben werden sollten. Diese Interpretation impliziert nicht, dass die Nachwuchsführungskräfte auch zu allen potentiellen Kontakten eine Beziehung aufbauen sollten, da dies unter Umständen viel Zeit in Anspruch nimmt, die für andere Dinge fehlt. Allerdings gewährleistet eine möglichst offene Zugangsstruktur in einem Unternehmen, dass die Nachwuchskräfte ihre Ansprechpartner aus einem möglichst großen Kreis selektieren können, um so die jeweils optimalen Kontakte zu finden. Dass die Netzwerkgröße die Bildung sozio-emotionalen Sozialkapitals nicht positiv beeinflusst, deutet an, dass hier möglicherweise negative Verbundenheit der Tauschbeziehungen vorliegt, wie es beispielsweise Matiaske (1999, S. 181) für Freundschaftsnetzwerke vermutet. Einer Nachwuchsführungskraft, die sehr viele Personen kennt, fehlt möglicherweise die Zeit, Freundschaften zu vertiefen, aus denen sozio-emotionales Sozialkapital resultieren würde.

Die **Vertrauensatmosphäre** erweist sich nur im Fall des fachlichen Sozialkapitals als signifikanter Prädiktor, so dass **Hypothese 4** partiell bestätigt wird. Die Ursache dafür, dass die Vertrauensatmosphäre nur im Fall des vermutlich primär kollegialen Austauschs von Informationen und Unterstützung für die aktuelle Tätigkeit signifikanten Einfluss ausübt, liegt möglicherweise darin, dass der generalisierte Austausch hier eine besondere Rolle spielt. Man hilft einem Kollegen aus und bekommt dafür Informationen von einem anderen Mitarbeiter. Für diese Form des sozialen Tauschs ist weniger das bilaterale Vertrauen bedeutsam als vielmehr die Vertrauensatmosphäre, also die wahrgenommene Wahrscheinlichkeit opportunistischen Verhaltens in einem sozialen Kontext. Für den Aufbau sozio-emotionalen Sozialkapitals spielt möglicherweise spezifisches Vertrauen zwischen zwei Akteuren, das hier nicht erfasst worden ist, eine größere Rolle. Ähnliches gilt vermutlich für die karrierebezogene Unterstützung. Derartige Ressourcen werden nicht in generalisierter Form, sondern eher in einer Dyade getauscht, so dass hier das spezifische Vertrauen einerseits und die Reputation andererseits als Vertrauensformen größere Bedeutung erlangen.

Die multivariate Analyse zeigt, dass **formales Mentoring** einen positiven Effekt auf die

Bildung sozio-emotionalen und karrierebezogenen Sozialkapitals hat und bestätigt somit die **Hypothesen 5a** und **5c**. Der Zusammenhang zwischen formalem Mentoring und fachlichem Sozialkapital ist hingegen nicht signifikant. Wie auch schon für das Interesse, die Vertrauensatmosphäre und die Humankapitalausstattung gezeigt wurde, unterscheiden sich die Wirkungen in Abhängigkeit von der betrachteten Sozialkapitalform.

Im Fall des sozio-emotionalen Mentorings spielen formal zugewiesene Kontakte eine große Rolle, da die Übertragung dieser Ressourcen üblicherweise spezifisches Vertrauen erfordert, das sich erst im Laufe der Zeit entwickelt. Eine institutionalisierte Beziehung fördert möglicherweise die Entwicklung spezifischen Vertrauens, da sie die zeitliche Perspektive der Beziehung stabilisiert und somit Verhaltensunsicherheiten reduziert. Dies ist vermutlich insbesondere für die Consultants bedeutsam, da sie in einem Umfeld agieren, das von Projektstätigkeit und relativ hoher Fluktuation und damit von dynamischen sozialen Strukturen geprägt ist.

Für das Karriere-Mentoring gilt, dass diese Form der Unterstützung für Neueinsteiger besonders schwierig zu erlangen ist, da die Nachwuchskräfte für die Personen, die diese Ressourcen kontrollieren, vergleichsweise unattraktive Tauschpartner darstellen. Ein formales Programm erweitert die Tauschdyade um die Organisation als Instanz, die offene Transaktionen in Form von Entgeltzahlungen ausgleicht. Da der Ausgleich durch die Nachwuchsführungskraft erst mit relativ großer zeitlicher Verzögerung zu erwarten und daher besonders risikoreich ist, spielt die Entschädigung durch das Unternehmen eine große Rolle. Im Fall des fachlichen Sozialkapitals leisten formale Maßnahmen möglicherweise keinen signifikanten Beitrag, da der Ausgleich in Form generalisierter Reziprozität erfolgt, wie es bereits die Befunde zur Vertrauensatmosphäre erkennen lassen.

Insgesamt zeigt sich jedoch deutlich, dass unterschiedliche Zugänge zu formalem Mentoring interindividuelle Unterschiede in der Sozialkapitalausstattung erklären können. Dies ist bemerkenswert, da die subjektiven Differenzen formaler Mentoring-Ansprüche vergleichsweise gering sind, da sich die Stichprobe nur auf ein Unternehmen bezieht. Es ist anzunehmen, dass Unterschiede in formalen Programmen insbesondere auf interorganisationaler Ebene einen noch deutlicheren Erklärungsbeitrag leisten.

Dass formal festgelegte Ansprüche einen systematischen Einfluss auf das generierte Sozialkapitalvolumen im ersten und dritten Fall haben, verdeutlicht, dass Nachwuchsführungskräfte an dieser Stelle besonderen Unterstützungsbedarf haben, da sozio-emotionales und karriererelevantes Sozialkapital nicht automatisch im Rahmen der täglichen Interaktionen mit Kollegen entsteht.

Die Dauer der Unternehmenszugehörigkeit, als Kontrollvariable in das Modell aufgenommen, beeinflusst die Sozialkapitalbildung nicht positiv. Sozio-emotionales und fachliches Sozialkapital wird im vorliegenden Fall der Neueinsteiger unabhängig von der Be-

triebszugehörigkeitsdauer gebildet.⁶² Das Volumen des karriererelevanten Sozialkapitals reduziert sich im Laufe der Zeit offenbar. Möglicherweise ist dies darauf zurückzuführen, dass Neueinsteiger nach einigen Monaten ein weniger optimistisches Bild von ihren Kollegen und Vorgesetzten und deren Einfluss auf Karriereentscheidungen haben und deren Unterstützung weniger hoch schätzen und seltener in Anspruch nehmen.

Insgesamt ist festzuhalten, dass die multiple Regressionsanalyse die Hypothesen weitgehend bestätigt und somit Anhaltspunkte dafür liefert, dass das Sozialkapitalmodell einen signifikanten Erklärungsbeitrag leistet. Der folgende Abschnitt führt die Befunde der deskriptiven und strukturprüfenden statistischen Analysen zusammen und beschließt damit dieses Kapitel. Implikationen, die sich aus diesen Resultaten für die personalwirtschaftliche Forschung und Praxis ergeben, werden im Schlusskapitel diskutiert.

5.5 Zusammenfassung und kritische Würdigung der empirischen Befunde

Gegenstand dieses Kapitels war die Operationalisierung der Sozialkapitalvariablen sowie der theoretisch deduzierten Sozialkapitaldeterminanten, deren komparative deskriptive Analyse für zwei unterschiedliche Stichproben sowie die multivariate Analyse der in der Unternehmensberatung erhobenen Daten zur Hypothesenprüfung.

Da das theoretische Modell noch keiner empirischen Überprüfung unterzogen worden ist und da insbesondere für die Messung von sozialem Kapital gemäß der hier verwendeten Definition, des Interesses an Sozialkapital und für die Modellierung formaler Mentoring-Maßnahmen eigene Operationalisierungen zu entwickeln waren, wurde die Erhebung in zwei Unternehmen durchgeführt. Zweck dieser parallelen Untersuchung zweier Gruppen von Nachwuchsführungskräften war einerseits, zusätzliche Indizien für die Reliabilität und Validität der Operationalisierungen zu erhalten. Darüber hinaus liefert der Vergleich der beiden Stichproben zusätzliche Hinweise für die Gültigkeit der theoretischen Überlegungen. Die Tabelle 5.27 fasst die komparative Betrachtung der beiden Stichproben zusammen.

Im Vergleich zu den Consultants weisen die Trainees ein signifikant größeres Sozialkapitalvolumen für sozio-emotionales, fachliches und karriererelevantes Sozialkapital auf. Die Unterschiede bestehen auch, wenn statt des Sozialkapitalvolumens die Effektivität der Kontakte im Hinblick auf die Sozialkapitalbereitstellung betrachtet wird. Die deutlichen und konsistenten Differenzen zwischen den Stichproben liefern Hinweise dafür, dass

⁶² Es sei noch einmal darauf hingewiesen, dass dies nicht bedeutet, dass die Zeit generell keine Rolle für die Sozialkapitalbildung spielt. Im Kontext dieser Studie, die Neueinsteiger mit einer maximal einjährigen Betriebszugehörigkeitsdauer betrachtet, übt die Zeit jedoch keinen signifikanten Einfluss aus.

	Consultants	Trainees
Sozialkapital		
Sozialkapital (sozio-emotional)		+
Sozialkapital (fachlich)		+
Sozialkapital (Karriere)		+
Determinanten		
Interesse SK (sozio-emotional)		+
Interesse SK (fachlich)		+
Interesse SK (Karriere)		+
Zusatzqualifikation		
Anzahl Kontakte		
Vertrauensatmosphäre		
Mentoring (sozio-emotional)	geplant realisiert Effektivität	+
Mentoring (fachlich)	geplant realisiert Effektivität	+
Mentoring (Karriere)	geplant realisiert Effektivität	+
+ steht für eine signifikant höhere Ausprägung für die jeweilige Gruppe ($p < .05$)		

Tabelle 5.27: Sozialkapital und -determinanten im Vergleich

spezifische Charakteristika des Tauschsystems die Sozialkapitalbildung systematisch beeinflussen.

Die vergleichende Betrachtung der als relevant erachteten Sozialkapitaldeterminanten zeigt, dass auch im Hinblick auf diese signifikante Unterschiede bestehen. Die Trainees sind stärker an sozialem Kapital interessiert. Sie haben ein signifikant größeres Leistungs- und Dominanzbedürfnis, schätzen die Wahrscheinlichkeit, Anschluss-, Leistungs- und Aufstiegsziele zu erreichen, deutlich positiver ein und erachten das fachliche und karriererelevante Sozialkapital als signifikant nützlicher für die Erfüllung der Leistungs- beziehungsweise Aufstiegsziele. Offenbar spielen nicht nur individuelle Unterschiede eine Rolle für das subjektive Interesse an sozialem Kapital, sondern auch strukturelle Aspekte auf der Ebene von Gruppen oder Organisationen, die die Wertigkeit und damit die Handlungswirksamkeit der Bedürfnisse beeinflussen und die Instrumentalität sozialen Kapitals prägen. Es scheint, als wären verschiedene Formen der Unterstützung in unterschiedlichen Kontexten unterschiedlich wertvoll.

Darüber hinaus unterscheiden sich die beiden betrachteten Nachwuchsgruppen signifikant hinsichtlich des Ausmaßes an formaler Mentoring-Unterstützung. Entgegen der Vermutung haben die Consultants einen größeren Umfang formal definierter Ansprüche auf sozio-emotionales, fachliches und karrierebezogenes Sozialkapital. Betrachtet man das formale Mentoring genauer und wirft einen Blick auf das tatsächlich im Rahmen des Mentorings generierte Sozialkapital, kehren sich die Unterschiede um. Demzufolge erhalten die Trainees relativ mehr Sozialkapital im Rahmen des Mentorings, wobei die Differenzen für das sozio-emotionale Mentoring und das karrierebezogene Mentoring signifikant sind. Diesen Eindruck bestätigt die Analyse der Effektivität der Mentoring-Maßnahmen, gemessen als Anteil der Mitarbeiter, die aufgrund einer formalen Verpflichtung tatsächlich soziales Kapital transferieren, zu der Gesamtzahl der formal Verpflichteten. Hier weist das Traineeprogramm eine signifikant höhere Wirksamkeit hinsichtlich aller drei Sozialkapitalformen auf, was möglicherweise auf den höheren Institutionalisierungsgrad dieser Maßnahmen zurückzuführen ist.

Die Unterschiede für die Variablen Netzwerkkontakte, Vertrauensatmosphäre und Humankapital sind allesamt nicht signifikant. Im Fall der Netzwerkkontakte bleibt offen, ob die etwas geringere durchschnittliche Netzwerkgröße auf die Erhebungsform zurückzuführen ist und die Trainee-Netzwerke dadurch unterschätzt werden. Die Vertrauensatmosphäre wird von den Consultants etwas positiver eingeschätzt, auch wenn dieser Unterschied der statistischen Analyse zufolge zufällig ist. Obwohl ein Postgraduierten-Abschluss für die Selektion in das Traineeprogramm und die weitere Förderung dem Programmleiter zufolge unerheblich ist, im Fall der Consultants aber durchaus erwünscht ist, verfügen die Trainees zu ähnlichen Teilen wie die Consultants über eine Promotion oder einen MBA-Abschluss. Die ähnlich hohen, wenngleich nicht signifikanten Korrelationen zwischen der Zusatzqualifikation und dem fachlichen beziehungsweise karriererelevanten Sozialkapital

lassen vermuten, dass sich ein solcher Abschluss auch im Fall der Trainees positiv auf die Bildung entsprechenden Sozialkapitals auswirken könnte.

Zusammen mit den Gütekriterien für die Bildung der Skalen liefern die deskriptiven Befunde deutliche Anhaltspunkte dafür, dass die Operationalisierungen gültige und hinreichend zuverlässige Messungen der relevanten Konstrukte ermöglichen.⁶³ Der Vergleich zwischen den beiden Stichproben bringt zwei zentrale Erkenntnisse. Einerseits stehen die Ergebnisse im Einklang mit den theoretischen Überlegungen; es finden sich keine widersprüchliche Befunde. Wie es dem Sozialkapitalmodell zufolge zu erwarten ist, verfügen die Trainees über mehr Sozialkapital und weisen sowohl ein stärkeres Interesse an sozialem Kapital als auch effektivere formale Mentoring-Maßnahmen auf.

Zweitens zeigt sich, dass die Modellierung formaler Mentoring-Maßnahmen, oder allgemein, formaler Organisationsstrukturen, mittels eines Meta-Matrix-Modells in dreierlei Hinsicht ein nützliches Instrument darstellt. Einerseits erlaubt es, organisationale Maßnahmen so zu erfassen, dass sie mit der Sozialkapitaldefinition- und messung korrespondieren und somit in einen sinnvollen Zusammenhang zu bringen sind. Darüber hinaus erweist sich das Meta-Matrix-Modell als zweckmäßig, da es den expliziten und umfassenden Vergleich formaler und informeller Organisationsstrukturen ermöglicht. Im Kontext der Mentoring-Forschung birgt es beispielsweise die Möglichkeit, anhand von Soll-Ist-Vergleichen die Effektivität formaler Mentoring-Maßnahmen zu bestimmen. Die Ergebnisse bestätigen die naheliegende Vermutung, dass eine Differenzierung von geplantem und realisiertem Mentoring insbesondere für komparative Analysen geboten ist, da es signifikante Unterschiede zwischen der vorgesehenen und tatsächlich stattfindenden Sozialkapitalbildung gibt. Generell scheint das Meta-Matrix-Modell ein zweckmäßiges Instrument für den interorganisationalen Vergleich formaler Maßnahmen zu sein.

Die multiple Regressionsanalyse bestätigt das Sozialkapitalmodell weitgehend, wie die Abbildung 5.28 zusammenfassend zeigt. Alle theoretisch deduzierten Determinanten beeinflussen mindestens eine Form der Sozialkapitalbildung signifikant und, wie erwartet, positiv.

Alle Einflussfaktoren haben unterschiedlich starke Effekte auf die drei Sozialkapitalformen, was wiederum unterstreicht, dass eine ressourcenspezifische Differenzierung der Sozialkapitalarten sinnvoll ist, da sie ein besseres Verständnis der Sozialkapitalbildung ermöglicht.

Für das Integrations-Sozialkapital gilt: Eine Nachwuchsführungskraft verfügt über mehr sozio-emotionales Sozialkapital, ist also stärker sozial integriert, je stärker ihr individuelles Interesse daran ist und je mehr formale Unterstützung sie in dieser Hinsicht erhält. Dass die Netzwerkgröße hier kein signifikanter Prädiktor ist, bestätigt einmal mehr, dass

⁶³ Dies gilt nur eingeschränkt für die Messung des Anschluss-Bedürfnisses.

Determinante	Sozialkapital			Hypothese
	sozio-emotional	fachlich	Karriere	
Interesse SK (sozio-emotional)	++	+		(1a) bestätigt
Interesse SK (fachlich)			-	(1b) nicht bestätigt
Interesse SK (Karriere)		-		(1c) nicht bestätigt
Zusatzqualifikation		++		(2) partiell bestätigt
Anzahl Kontakte		++	++	(3) partiell bestätigt
Vertrauensatmosphäre		++		(4) partiell bestätigt
Mentoring (sozio-emotional)	+			(5a) bestätigt
Mentoring (fachlich)				(5b) nicht bestätigt
Mentoring (Karriere)			++	(5c) bestätigt
+ (-) markiert einen signifikant positiven (negativen) Effekt; ++: $p < 0.05$, + (-): $p < 0.10$				

Tabelle 5.28: Zusammenfassung der Hypothesenprüfung

die Netzwerkstruktur per se nicht wertvoll ist und daher sinnvollerweise von Sozialkapital zu differenzieren ist. Auch das karriererelevante Sozialkapital wird durch die Zentralität, das spezifische Interesse der Nachwuchsführungskraft und durch formales Mentoring determiniert. Im Unterschied dazu ist das individuelle Interesse ebensowenig ein signifikanter Prädiktor für das fachliche Sozialkapital wie formales Mentoring. Für diese Form wird die Möglichkeit der Sozialkapitalbildung durch die Anzahl der Kontakte, einen höheren Bildungsabschluss sowie durch die Vertrauensatmosphäre systematisch beeinflusst. Das Ausmaß des generierten Karriere-Sozialkapitals hängt primär von der Netzwerkgröße und von formalen Mentoring-Maßnahmen ab.

Diese Befunde implizieren, dass sich der Sozialtausch, in Abhängigkeit von der betrachteten Ressourcenart, unterschiedlich gestaltet. Die Zusatzqualifikation, die sich als vorteilhaft für den Zugriff auf Informationen, Erfahrungen und Unterstützung der Kollegen erweist, ist offenbar eine uninteressante Ressource, wenn es um sozio-emotionale und karriererelevante Unterstützung geht. Eine positive Vertrauensatmosphäre fördert den Austausch von tätigkeitsrelevanten Ressourcen, ist aber weniger bedeutsam für die Generierung von sozio-emotionalem und karriererelevantem Sozialkapital. Es ist zu vermuten, dass hier andere Vertrauensformen als Tauschmedium fungieren. So ist für die freundschaftliche Unterstützung vermutlich spezifisches Vertrauen bedeutsam, wohingegen für den Zugriff auf Hilfe für den Aufstieg im Unternehmen neben dem spezifischen Vertrauen die Reputation oder das Vertrauen des Mentors in das Unternehmen eine größere Rolle spielt.

Die Übermittlung von fachlicher Unterstützung vollzieht sich möglicherweise eher als

generalisierter Tausch, für den die Vertrauensatmosphäre von großer Bedeutung ist. Formale Maßnahmen und damit der Ausgleich der Ansprüche eines Sozialkapitalgebers durch das Unternehmen fallen weniger stark ins Gewicht, da der Ausgleich im Rahmen von Tauschketten innerhalb des Kollegenkreises erfolgt. Vor diesem Hintergrund ist auch zu erklären, dass das individuelle Interesse der Nachwuchsführungskräfte keinen systematischen Einfluss ausübt, da Informationen und Unterstützung in einem System generalisierten Tauschs vergleichsweise frei fließen und allein durch die Zugehörigkeit zu diesem Tauschring verfügbar sind. Ein überdurchschnittliches Interesse bringt generalisierten Tausch möglicherweise aus dem Gleichgewicht, da es als Trittbrettfahrertum interpretiert werden könnte.

Die Befunde zur Bildung karriererelevanten Sozialkapitals sprechen einerseits dafür, dass ein größeres Netzwerk mit größerer Wahrscheinlichkeit auch solche Personen umfasst, die für den beruflichen Aufstieg hilfreich sind. Darüber hinaus zeigt sich hier, dass Nachwuchsführungskräfte ohne systematische Förderung durch das Unternehmen Schwierigkeiten haben, frühzeitig karriererelevantes Sozialkapital aufzubauen, da sie als direkte Tauschpartner noch uninteressant sind. An dieser Stelle erweisen sich organisationale Maßnahmen als besonders wirksam und sind daher für eine Frühförderung zukünftiger Leistungsträger angezeigt.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass das Sozialkapitalmodell einer ersten empirischen Prüfung standhält. Ansätze für eine Verfeinerung des theoretischen Modells werden ebenso wie Hinweise für zukünftige empirische Studien und praktische Implikationen dieser Studie im folgenden Kapitel diskutiert.

Kapitel 6

Schlussbetrachtungen

Das abschließende Kapitel dieser Arbeit hat vier Funktionen. Erstens ist der Beitrag, den diese Arbeit anstrebt, zusammenfassend zu benennen. Zweitens werden Grenzen der Untersuchung sowie mögliche Lösungsansätze zu deren Überwindung und damit der weitere Forschungsbedarf identifiziert. Daran anknüpfend werden weitere Forschungsfelder, für die das Sozialkapitalmodell relevant sein könnte und die den Bewährungsgrad des Modells erhöhen würden, ermittelt. Viertens werden die Implikationen diskutiert, die sich aus dieser Arbeit für die Personal- und Organisationspraxis ergeben.

6.1 Zentrale Ergebnisse der Arbeit

Sozialkapital rückt als Erfolgsfaktor für Mitarbeiter und Unternehmen immer stärker in den Blickpunkt der Betrachtung, so dass es von zunehmender Relevanz ist zu verstehen, wie Mitarbeiter Sozialkapital aufbauen und welche Faktoren die Sozialkapitalbildung in Organisationen beeinflussen. Dieses Thema war daher Gegenstand dieser Arbeit, die an konzeptionellen und theoretischen Defiziten der Sozialkapitalforschung ansetzt und ein theoretisches Sozialkapitalmodell generiert, dieses auf die Analyse der Sozialkapitalbildung von Nachwuchsführungskräften anwendet und die deduzierten Hypothesen einer ersten empirischen Prüfung unterzieht. Die zentralen Ergebnisse werden im Folgenden zusammengefasst.

Die erste Zielsetzung dieser Arbeit bestand darin, den in der Literatur mit unterschiedlichen Inhalten assoziierten Begriff zu definieren.¹ In Anlehnung an die Konzepte von Bourdieu (1983), Flap und De Graaf (1986), Coleman (1990) und Lin (2001b) wird Sozialkapital definiert als Ressourcen verbundener Akteure, die ein Akteur für eigene Zwecke nutzen kann. Diese Begriffsbestimmung reduziert Sozialkapital auf den Schnittpunkt der drei Dimensionen Netzwerk, Ressourcen und Verpflichtungen und ist somit eindeutig. Darüber hinaus ermöglicht es, die Frage nach dem Wert von Netzwerken und der

¹ Für einen Überblick über die Zielsetzungen dieser Arbeit siehe Abbildung 1.1, Seite 25.

Vorteilhaftigkeit von Netzwerkpositionen und -strukturen fruchtbar zu diskutieren, da es zwischen dem Netzwerk und den daraus resultierenden Ressourcen differenziert, wie es beispielsweise Inkpen und Tsang (2005, S. 160) und Seibert et al. (2001, S. 232) fordern. Die abstrakten Definitionselemente wurden mit Bezug zum Untersuchungskontext konkretisiert. Die Sozialkapitaldefinition erweist sich als „theoretisch fruchtbar“ (Opp 1995, S. 145), da sie den Begriff einer theoretischen Analyse zugänglich macht. Außerdem scheint sie insofern nützlich für die empirische Forschung, als sie eine konsistente Operationalisierung ermöglicht.

Die Entwicklung eines theoretischen Modells, das zentrale Sozialkapitaldeterminanten benennt und deren Wirkung erklärt, beschreibt das zweite und zentrale Ziel der Arbeit. Das Ergebnis ist ein sozio-ökonomisches Sozialkapitalmodell, das die rationale Rekonstruktion der Sozialkapitalbildung als sozialen Tausch erlaubt. Individuelles Interesse, die Ressourcenausstattung, die Zugangsstruktur, das Vertrauen sowie formale Organisationsstrukturen werden als relevante Einflussfaktoren identifiziert. Grundlage ist die Tauschtheorie James S. Colemans (1990), die zur theoretischen Erklärung der Sozialkapitalbildung in Organisationen adaptiert wird. Mit diesem Modell wird ein Vorschlag unterbreitet, wie die vielfach beklagte Theorie-Lücke der Sozialkapital- und Netzwerkforschung (Inkpen und Tsang 2005, S. 146, Flap 2004, S. 18, Adler und Kwon 2002, S. 34) im Hinblick auf die bislang vernachlässigte Erklärung der Sozialkapitalbildung zu füllen ist. Das Modell verbindet strukturelle Variablen mit individuellem Handeln, um Sozialkapital als Ergebnis interdependenten Handelns zu erklären. Aus Sicht der Netzwerkforschung folgt dieses Modell somit einerseits der Forderung von Kilduff und Krackhardt (1994, S. 88), „that the individual must be brought back in to acknowledge and account for the micro-foundations of structural research“. Andererseits berücksichtigt das Modell die institutionelle und soziale Einbettung der Handelnden (Matiaske 1999, S. 317 f.) und erweitert so ökonomische und psychologische Erklärungsansätze um die Betrachtung sozialer Netzwerke. Das Sozialkapitalmodell ist allgemein formuliert, so dass die Deduktion empirisch prüfbarer Hypothesen die Konkretisierung der abstrakten Konstrukte im Rahmen der Modellanwendung erfordert.

Drittes Ziel der vorliegenden Arbeit war daher, das allgemeine Sozialkapitalmodell auf einen konkreten Sachverhalt, die Analyse der Sozialkapitalbildung von Nachwuchsführungskräften, anzuwenden. Ergebnis dieses Teils der Studie ist eine theoretisch fundierte Analyse, die zu prüfbaren Hypothesen führt. Der Sozialkapitalbegriff wird in Anlehnung an die Netzwerk-, Sozialisations- und Mentoring-Forschung inhaltlich spezifiziert. Es werden drei Sozialkapitalformen, sozio-emotionales, fachliches und karriererelevantes Sozialkapital, nach ihren Funktionen differenziert. Das Interesse der Nachwuchsführungskräfte wird motivationstheoretisch als Nützlichkeit der spezifischen Sozialkapitalformen für die Erfüllung handlungsrelevanter Bedürfnisse konkretisiert. In Anlehnung an McClelland (1971, 1961) gelten hier die Bedürfnisse nach Integration, Leistung beziehungsweise Auf-

stieg als zentral. Weitere Einflussfaktoren sind das Humankapital der Nachwuchsführungskräfte als deren tauschbare Ressource, die lokale Zentralität der Nachwuchskräfte, die Vertrauensatmosphäre sowie formale Mentoring-Maßnahmen. Die theoretisch fundierte Analyse integriert Erkenntnisse der Sozialkapital-, Mentoring- und Sozialisationsforschung. Aus Sicht der Mentoring-Forschung folgt diese Arbeit der Forderung von Higgins und Kram (2001, S. 264), „to understand mentoring as a multiple developmental relationship phenomenon“. Das Sozialkapitalmodell erweitert die Mentoring-Forschung dahingehend, dass die Relevanz sozialer Netzwerke ebenso wie die Bedeutung individuellen Interesses der Nachwuchskräfte an verschiedenen Sozialkapitalformen als direkte Mentoring-Effekte explizit analysiert werden. Darüber hinaus ermöglicht es die simultane Betrachtung informeller und formaler Mentoring-Beziehungen. Die Analyse des Zusammenhangs zwischen formalen Mentoring-Programmen und der Sozialkapitalbildung der Nachwuchsführungskräfte reduziert das bestehende Forschungsdefizit zum Einfluss dieser Programme (Allen und O'Brian 2006, S. 43, Klein und Weaver 2000, S. 49).

Der empirische Teil der vorliegenden Untersuchung widmete sich den letzten drei Zielen dieser Arbeit, der Operationalisierung des Sozialkapitalkonstrukts, der Messung des Sozialkapitalbeitrags formalen Mentorings und der empirischen Prüfung des Sozialkapitalmodells, und liefert folgende Ergebnisse. Die Kombination verschiedener Messinstrumente, eines neutralen Namensgenerators und ressourcenspezifischer Namensinterpretatoren, bildet die geeignete Basis für eine theoriekonforme Sozialkapitaloperationalisierung. Die so gewonnenen Daten liefern eine empirische Bestätigung für die Differenzierung von sozio-emotionalem, fachlichem und karrierebezogenem Sozialkapital und zeigen, dass die Sozialkapitalmessung hinreichend reliabel ist. Um die Wirkung formaler Mentoring-Maßnahmen auf die Sozialkapitalbildung adäquat zu erfassen, wird ein Meta-Matrix-Modell von Krackhardt und Carley (1998) adaptiert. Auf diese Weise werden in Übereinstimmung mit den theoretischen Überlegungen die auf formalem Mentoring beruhenden Ansprüche der Nachwuchsführungskräfte auf verschiedene Sozialkapitalformen gemessen. Diese Operationalisierung erlaubt es zudem, formale Programme in verschiedenen Unternehmen zu vergleichen. Die Hauptaufgabe der empirischen Studie bestand darin, die aus dem Sozialkapitalmodell abgeleiteten Hypothesen einem ersten empirischen Test auszusetzen. Dazu wurden zwei Gruppen von Nachwuchsführungskräften, 96 Neueinsteiger in einem internationalen Beratungsunternehmen sowie 28 Trainees eines ebenfalls international agierenden Technologiekonzerns, mit Hilfe eines elektronischen Fragebogens zu ihrem Sozialkapital befragt. Die empirischen Befunde bestätigen die theoretischen Überlegungen weitgehend. Alle Determinanten beeinflussen mindestens eine Form der Sozialkapitalbildung signifikant und positiv. Dass der Einfluss des individuellen Interesses, des Humankapitals der Nachwuchskräfte, des Netzwerks, der Vertrauensatmosphäre und des formalen Mentorings nicht für alle Sozialkapitalformen signifikant ist, unterstreicht die Notwendigkeit der ressourcenspezifischen Differenzierung des Sozialkapitals. Insgesamt liefert die empirische Studie erste

Anhaltspunkte dafür, dass das Sozialkapitalmodell einen signifikanten Erklärungsbeitrag leistet.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass das Sozialkapitalmodell sich in dieser Studie theoretisch und empirisch erstmals bewährt hat und daher einen vielversprechenden Ausgangspunkt für weitere Sozialkapitaluntersuchungen darstellt.

6.2 Grenzen der Untersuchung und mögliche Lösungsansätze

Nachfolgend sollen Grenzen der vorliegenden Studie angesprochen und mögliche Lösungsansätze skizziert werden, um den weiteren Forschungsbedarf, der sich aus dieser Arbeit ergibt, zu identifizieren. Dabei werden zunächst Aspekte diskutiert, die das empirische Design betreffen und nachfolgend Punkte genannt, die sich zusätzlich auf die Modellanwendung beziehungsweise auf die Modellformulierung beziehen.

Fünf Limitationen dieser Studie erscheinen relevant. Der erste Punkt betrifft die Stichproben, die der empirischen Studie zugrunde liegen und bezieht sich auf die Generalisierbarkeit der Ergebnisse. Ein umfassender interorganisationaler Vergleich auf der Grundlage der multivariaten Analyse war im Rahmen dieser Studie aus zwei Gründen nicht möglich. Einerseits erlaubt die geringe Stichprobengröße des Trainee-Samples keine multiple Analyse mit Zählmodellen, wie es für die Stichprobe der Consultants angezeigt war. Darüber hinaus war die Vergleichbarkeit der beiden Datensätze im Hinblick auf die Netzwerkvariable nicht gegeben, da die Daten auf zweierlei Weise, im Fall der Consultants per Roster-Verfahren und für die Trainees als free-recall-Verfahren (Wasserman und Faust 1997, S. 45), erhoben worden sind. Diese und ähnliche Schwierigkeiten sind jedoch typisch für die Netzwerkforschung, wie beispielsweise Erickson (2001, S. 134) bestätigt, „some companies refused, some let us approach employees at work, some let us solicit volunteers through notices, and some let us take random samples from personnel lists“. Wünschenswert, obgleich schwierig zu realisieren, wären daher weitere Studien mit demselben Erhebungsinstrument in verschiedenen Unternehmen, um die Bedeutung organisationaler Variablen, wie zum Beispiel die Gestaltung und Institutionalisierung des Mentoring-Programms oder die Vertrauensatmosphäre, differenzierter analysieren zu können. Um zusätzliche Hinweise auf die relative Bedeutung formaler Mentoring-Maßnahmen zu erhalten, wäre es darüber hinaus sinnvoll, in einem quasi-experimentellen Design Teilnehmer von Mentoring-Maßnahmen mit solchen Nachwuchskräften zu vergleichen, die nicht im Rahmen formaler Programme gefördert werden. Darüber hinaus würde die Anwendung des Sozialkapitalmodells auf die Untersuchung anderer Mitarbeitergruppen beziehungsweise auf Führungskräfte in anderen Laufbahnphasen Informationen darüber liefern, ob die Bedeutung der Determinanten abhängig von der Funktion des Mitarbeiters oder seiner

Karrierephase ist. Alle drei Ansätze versprechen neue Erkenntnisse zur Generalisierbarkeit der hier vorliegenden Befunde. Angesichts der bislang eher dürftigen Erkenntnislage zur Sozialkapitalbildung erscheint die gewählte Vorgehensweise jedoch im Rahmen dieser Arbeit als erster Schritt angemessen.

Der zweite Aspekt betrifft die Konzeptionalisierung beziehungsweise die Operationalisierung der Sozialkapitaldeterminanten des Interesses, des Vertrauens und der Zugangsstruktur im Rahmen der Modellanwendung. In enger Anlehnung an motivationstheoretische Überlegungen wurde das Interesse an Sozialkapital im Rahmen dieser Studie identifiziert. Die verwendete Standardskala zur Erhebung der individuellen Stärke des Anschluss-, Leistungs- und Dominanzmotivs von Steers und Braunstein (1976) lieferte jedoch nur eingeschränkt reliable Messergebnisse. Möglicherweise verbessern längere Skalen, wie beispielsweise die deutsche Übersetzung des Personality Research Form von Stumpf et al. (1985), die Zuverlässigkeit der Motivmessung. Allerdings bergen diese den Nachteil, dass sie eine ohnehin aufwendige Erhebung noch aufwendiger machen. Alternativ dazu wäre in Folgestudien eine Operationalisierung zu wählen, die das Interesse an spezifischen Sozialkapitalformen direkt erfasst. Ein solches Messinstrument sollte allerdings umfassend validiert werden, um sicherzustellen, dass es der theoretischen Modellierung entspricht.

Darüber hinaus legt es das allgemeine Sozialkapitalmodell nahe, den Vertrauensbegriff zu differenzieren und nicht nur, wie hier geschehen, die Vertrauensatmosphäre, sondern auch das spezifische Vertrauen in den potentiellen Sozialkapitalempfänger, seine Reputation sowie die generelle Vertrauensbereitschaft des Sozialkapitalgebers zu erfassen. Da Vertrauen ein zentrales Konstrukt darstellt, erscheint eine differenzierte Analyse in zukünftigen Untersuchungen gerechtfertigt. Voraussetzung dafür ist jedoch, dass die Sozialkapitalgeber zusätzlich befragt werden, da nur diese Auskunft über die drei hier nicht betrachteten Vertrauensformen geben können.

Auch die Zugangschancen und somit die Netzwerkvariable der Sozialkapitalbildung können dem allgemeinen Modell zufolge genauer beziehungsweise umfassender operationalisiert werden als hier geschehen. Einerseits würde die Verwendung eines globalen (statt eines lokalen) Zentralitätsmaßes auch indirekte Beziehungen berücksichtigen. Die Verwendung des Bonacich-Zentralitätsmaßes (Bonacich 1987) ermöglicht zudem die Erfassung unterschiedlicher Tauschsituationen und ermittelt die Zentralität eines Akteurs in Abhängigkeit davon, ob es vorteilhaft oder nachteilig ist, wenn die Kontaktpersonen ihrerseits viele Kontakte besitzen. Eine Betrachtung differenzierterer Zentralitätsmaße erfordert Informationen über die Kontakte der Kontaktpersonen und setzt daher voraus, dass der Befragte darüber zuverlässig Auskunft geben kann, was mit zunehmender Netzwerkgröße und -dynamik jedoch unwahrscheinlicher wird (Marin 2004). Alternativ dazu sind wiederum die Kontaktpersonen der Sozialkapitalempfänger, gegebenenfalls in einem zweiten Schritt, getrennt zu befragen.

Eine Differenzierung des Vertrauenskonzepts und die Erfassung der ressourcenspezi-

fisch zu ermittelnden globalen Zugangschancen erfordern daher ein anderes als das hier gewählte Untersuchungsdesign. Hier bietet sich eine Vollerhebung eines zweckmäßigerweise deutlich kleineren sozialen Netzwerks an, wie sie beispielsweise von Krackhardt (1990, 1987b) in einem kleinen Unternehmen und Matiaske (1999) in einzelnen Abteilungen verschiedener Organisationen durchgeführt worden ist.²

Zukünftige Forschungsvorhaben sollten sich darüber hinaus stärker als hier geschehen mit der Frage der Kausalität von Wirkungsbeziehungen und der wechselseitigen Beeinflussung der Sozialkapitaldeterminanten auseinandersetzen. Im Rahmen der Sozialkapitalkonzeptionalisierung wurde von Netzwerken und Vertrauen als notwendige, aber nicht hinreichende Bedingungen für die Sozialkapitalbildung gesprochen. Diese Zusammenhänge differenzierter zu betrachten, erscheint für ein tiefergehendes Verständnis des Sozialkapitalkonstrukts wünschenswert. Konfigurationsanalysen, auch bezeichnet als qualitative comparative analysis (QCA)-Verfahren, die auf Boolescher Algebra basieren, ermöglichen eine empirische Identifikation notwendiger und hinreichender Bedingungen für das Auftreten eines bestimmten Phänomens (Fiss 2004, Ragins 1997).

Die fünfte Limitation betrifft die Definition und Operationalisierung der Sozialkapitalvariablen und damit die Aggregationslogik. Im Rahmen dieser Studie wurde das aggregierte Sozialkapitalvolumen, das eine Nachwuchsführungskraft generiert hat, als abhängige Variable betrachtet. Diese Betrachtungsweise erscheint im vorliegenden Kontext sinnvoll und pragmatisch, da der Umfang des realisierten Sozialkapitals einer Nachwuchsführungskraft eine interessante Größe darstellt, die sich mit vertretbarem Aufwand erheben lässt, die im Einklang mit den theoretischen und konzeptionellen Überlegungen steht und die Datenanalyse mit bewährten Instrumenten ermöglicht. Um das Verständnis der Sozialkapitalbildung allerdings zukünftig zu vertiefen und den Bewährungsgrad der theoretischen Erklärung zu erhöhen, ist die Analyse der Sozialkapitalbildung auf der Ebene von Beziehungen anzustreben. Die theoretische Analyse zielt dann darauf ab, zu erklären beziehungsweise zu prognostizieren, zwischen welchen Akteuren in einem sozialen System welche Ressourcen transferiert werden, also wer von wem Sozialkapital erhält. Coleman (1990, S. 131) entwickelt ein formales Sozialtauschmodell, das es ermöglicht, in Kenntnis der anfänglichen Ressourcenausstattung der Akteure sowie deren Interessen an Ressourcen Tauschbeziehungen sowie den Wert der Ressourcen und die Macht der Akteure im Gleichgewicht zu berechnen.³ Das formale Basismodell wurde bereits von Kappelhoff (1993) im Hinblick auf die Unterscheidung zwischen potentiellen Verbindungen und der Wahrscheinlichkeit tatsächlicher Ressourcentransfers sowie von Matiaske (1999) im Hin-

² Im Rahmen einer Vollerhebung werden alle Mitglieder eines vorab abzugrenzenden Netzwerks zu ihren Kontakten untereinander befragt (Wasserman und Faust 1997, S. 47).

³ Für ausführlichere Darstellungen und empirische Anwendungen vergleiche beispielsweise Coleman (1990, S. 667–718), der das Modell anhand von Tauschhandlungen in einer Highschool-Klasse illustriert und Matiaske (1999, S. 209–266), der kollegiale Konsultationsbeziehungen in fünf Arbeitsgruppen mit dem Coleman-Modell analysiert.

blick auf die Modellierung der Zugangschancen mit Hilfe der Bonacich-Zentralität und der Betrachtung der eigenen Netzwerkkontakte als sekundäre Ressource erweitert. Auch eine Integration formaler Organisationsstrukturen und -maßnahmen mittels eines Meta-Matrix-Modells, wie es hier zur Operationalisierung der Mentoring-Maßnahmen adaptiert wurde, ist möglich, so dass das allgemeine Sozialkapitalmodell, wie es im Rahmen dieser Arbeit verbal diskutiert wurde, prinzipiell auch formal modellierbar wäre. Um ein solches Modell empirisch testen zu können, ist wiederum die Erhebung eines Gesamtnetzwerks notwendig. Darüber hinaus erfordert die multivariate Analyse von Netzwerkdaten komplexe Verfahren, wie das „quadratic assignment procedure“ (Krackhardt 1988, 1987a) oder alternativ sogenannte „p*-Modelle“ (Anderson et al. 1999). Eine solche Vorgehensweise stellt zwar hohe Ansprüche an die Datenqualität und die netzwerkanalytischen Fähigkeiten des Sozialkapitalforschers und ist somit sehr ambitioniert, verspricht allerdings weitere Erkenntnisse für die Sozialkapitalforschung.

6.3 Zukünftige Forschungsfelder

Der Fokus der vorliegenden Arbeit liegt auf der Sozialkapitalbildung in Organisationen, und konkret, von Nachwuchsführungskräften. Das Sozialkapitalkonstrukt und das allgemeine Sozialkapitalmodell versprechen jedoch, darüber hinaus einen Erklärungsbeitrag zu anderen Forschungsfeldern zu leisten. Daher werden nachfolgend verschiedene Themen der Personal- und Organisationsforschung benannt, die eine weitere Bewährungsprobe für das Sozialkapitalmodell und deren Generalisierbarkeit darstellen könnten und für die eine Anwendung des Sozialkapitalmodells zusätzliche Erkenntnisgewinne verspricht.

Im engeren Kontext der Sozialkapitalforschung wäre es interessant, ausgehend von dem theoretischen Modell auch die Wirkungen des Sozialkapitals zu untersuchen. Betrachtet man nicht nur die Ausprägung des Sozialkapitals, sondern auch die Entstehung, lassen sich Aussagen über den „Preis“, also das Ausmaß an Verpflichtungen, die ein Sozialkapitalempfänger eingehen musste, ableiten. Diese wiederum erlauben Rückschlüsse auf die Vorteilhaftigkeit des Sozialkapitals. Das Sozialkapitalkonzept ermöglicht zudem die theoretisch fundierte Bestimmung des Wertes von Netzwerkpositionen und -strukturen. Damit lassen sich möglicherweise die bisweilen widersprüchlich erscheinenden Erkenntnisse der Netzwerkforschung in Bezug auf die Wirkung bestimmter Netzwerkcharakteristika erklären.

Typischerweise wird in der Netzwerkforschung bis dato ein direkter Zusammenhang zwischen Netzwerkmerkmalen und beispielsweise der Leistung von Mitarbeitern (Granovetter 2005, Cross und Cummings 2004, Sparrowe et al. 2001, Mehra et al. 2001), dem Einkommen (Burt 2002, Burt et al. 2000, Meyerson 1994, Boxman et al. 1991) und Beförderungen (Podolny und Baron 1997, Burt 1992, Brass 1984) unterstellt. Das vorliegende Sozialkapitalmodell zeigt, dass Netzwerke nicht per se wertvoll sind. Vielmehr ist davon

auszugehen, dass das Sozialkapital als Mediator fungiert und die Wirkung der Netzwerke auf die oben genannten Variablen möglicherweise vollständig erfasst. Seibert et al. (2001) zeigen empirisch, dass der Zugriff auf Informationen und Ressourcen anderer Mitarbeiter sowie karrierebezogene Unterstützung die Beziehung zwischen strukturellen Netzwerkvariablen und dem Karriererfolg vollständig mediert und bestätigen damit die Folgerungen, die sich aus dem Sozialkapitalmodell ergeben, „support for the mediated rather than direct paths from social network variables to career outcomes suggests that mere „schmoozing“ with individuals outside of one’s work unit will not affect career outcomes unless one is able to reap resources and sponsorship from these contacts“ (Seibert et al. 2001, S. 232).

Die Sozialkapitalforschung könnte zudem davon profitieren, analog zur aktuellen Entwicklung der Netzwerkforschung, eine dynamische Perspektive einzunehmen. So haben es sich verschiedene Netzwerkforscher zur Aufgabe gemacht, die Netzwerkbildung und -veränderung im Zeitablauf zu modellieren und empirisch zu analysieren.⁴ Eine dynamische Erweiterung erscheint auch für die Sozialkapitalforschung interessant, um zusätzliche Erkenntnisse über Wirkungszusammenhänge zu erlangen. So impliziert die theoretische Analyse, dass sozialer Tausch und die Sozialkapitalbildung nicht nur von der Netzwerkstruktur und dem Vertrauen beeinflusst wird, sondern dass sich Sozialkapital und deren Determinanten wechselseitig beeinflussen. Die Dynamisierbarkeit des Makro-Mikro-Makro-Modells als methodologische Grundlage wird von Esser (2000, S. 102–111) diskutiert. Die Entwicklung eines dynamischen Sozialkapitalmodells ausgehend von dem hier vorgeschlagenen Modell erscheint daher prinzipiell möglich. Der Ansatz, das Sozialkapitalmodell zu formalisieren, ist für ein solches Vorhaben vielversprechend. Methoden für die statistische Analyse dynamischer Netzwerkprozesse entwickeln beispielsweise Huisman und Snijders (2003) und Snijders (2001).

Die Netzwerkforschung widmet sich seit kurzem verstärkt der Frage, inwiefern die Netzwerkposition und -struktur die Wahrnehmung der Akteure prägt (Casciaro et al. 1999, Casciaro 1998, Freeman et al. 1988, Krackhardt 1987b). Ibarra et al. (2005, S. 368) konstatieren daher, „linking cognitive theories to emerging research on social capital ... is another potentially productive frontier for network research“. Im Rahmen des Sozialkapitalmodells wurden die subjektiven Erwartungen und Bewertungen als exogene Größen betrachtet. Eine Integration von kognitionspsychologischen Ansätzen zur Endogenisierung dieser Variablen ist im Rahmen einer komplexeren Modellierung der Situationslogik möglich, wie Matiaske (1999, S. 107 ff.) aufzeigt.

Die Integration von Mentoring- und Sozialkapitalforschung erweist sich in dieser Arbeit als fruchtbar für beide Seiten. Daher erscheint eine Ausweitung dieser Integrationsbemühungen auf weitere Felder der Karriereforschung wünschenswert. Seibert et al. (2001, S.

⁴ Vergleiche dazu die Arbeiten von Bonacich (2004), Ahuja (2000), Van de Bunt et al. (1999), Banks und Carley (1997), Doreian und Stokman (1997), Leenders (1997), Zeggelink et al. (1997).

233) zeigen, dass Sozialkapital einen zusätzlichen Beitrag zur Erklärung des Karriereerfolgs leistet und folgern daraus, „these results provide a strong incentive for future researchers to consider social capital as a key variable in relation to both objective and subjective career success“. In diesem Zusammenhang ist auch die Frage nach der relativen Bedeutung von Sozialkapital und Humankapital für die Leistung beziehungsweise den beruflichen Erfolg zu erörtern. Ob beziehungsweise unter welchen Umständen Sozialkapital wertvoller als Humankapital ist, lässt sich in Anbetracht der vorliegenden Erkenntnisse nicht feststellen (Lin 2001b, S. 97). Brass und Krackhardt (1999, S. 191) konstatieren, „the social and human capital approaches can be best understood as simultaneous, complementary perspectives“.

Das Sozialkapitalmodell ist zudem anschlussfähig an die Diskussion psychologischer Verträge und stellt möglicherweise einen Ansatz dar, um diese informelle Dimension der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehung zu erfassen. Ho (2005, S. 123) merkt dazu an, „in prior psychological contract research, scholars have typically focused on individual-level when examining the determinants of psychological contract fulfillment ... the role that informal social relationships can play in influencing employees' fulfillment evaluation has largely been ignored, despite evidence documenting its importance in shaping work attitudes and behaviors“. Das Sozialkapital, das Mitarbeiter in einem Unternehmen erhalten, bildet möglicherweise eine entscheidende Variable, von der abhängt, ob ein Mitarbeiter mit der Einhaltung des psychologischen Vertrags seitens des Unternehmens zufrieden ist oder nicht. Studien, die den Zusammenhang zwischen psychologischen Verträgen und Sozialkapital evaluieren, erscheinen daher vielversprechend.

Darüber hinaus verspricht das Sozialkapitalmodell auch, einen Erklärungsbeitrag für die Effektivität von Arbeitsgruppen zu leisten. Netzwerkorientierte Studien in der Gruppenforschung liefern bislang uneindeutige Ergebnisse. Während beispielsweise Reagans und Zuckerman (2001) sowie Tsai (2001) die Nützlichkeit interorganisationaler Verbindungen betonen, weisen Reagans und McEvily (2003) auf die Bedeutung dichter, geschlossener Netzwerkstrukturen hin. Ahuja (2000) untersucht das Innovationsverhalten von Chemie-Unternehmen und kommt zu dem Ergebnis, dass strukturelle Lücken in interorganisationalen Netzwerken die Zahl der Patentanmeldungen und damit die Produktivität der Forscherteams verringern. Oh et al. (2004, S. 860) fassen zusammen, „although boundary-spanning activities can increase performance, recent research suggests that pursuing social relationships outside a group might ... negatively affect its performance“. Auch hier verspricht die Einführung des Sozialkapitalkonstrukts und damit die analytische Trennung von Netzwerkstruktur und daraus resultierendem Sozialkapital, mehr Licht ins Dunkel zu bringen. Oh et al. (2006, S. 568) schlagen daher vor, „we introduce the concept of group social capital as a way of examining resources made available to groups through social relationships within and outside groups while considering all of these levels simultaneously“. Sie definieren „group social capital“ als „set of resources that inheres in the structure of

relations of individual actors“ (Oh et al. 2006, S. 568). Das Sozialkapitalmodell fokussiert zwar die individuelle Ebene beziehungsweise die Verbindungen zwischen Individuen. Prinzipiell erlaubt der methodologische Rahmen auch theoretische Mehrebenen-Analysen, die nicht nur die Makro- und die Mikroebene, sondern auch weitere Meso-Ebenen, die sich auf Gruppen oder Abteilungen beziehen, und die Zusammenhänge zwischen den verschiedenen Ebenen explizit modellieren (Esser 2000, S. 112–118). Eine solche Erweiterung des Sozialkapitalmodells führt zwar zu einer höheren Komplexität der Erklärung, ist aber möglich. Unter der Bedingung, dass eine Vielzahl von Individuen in einer Vielzahl von Teams untersucht werden, lassen sich statistische Mehrebenenanalysen durchführen (Engel und Simonson 2004, Snijders und Bosker 1999).

Es ließen sich weitere Forschungsfelder identifizieren, für die die Sozialkapitalforschung allgemein und das hier vorgeschlagene Sozialkapitalmodell im Besonderen einen Erkenntnisgewinn verspricht. Die genannten Themen stellen aktuell diskutierte Ansätze dar, Sozialkapital mit verwandten Forschungsgebieten zu verknüpfen und deuten so das Spektrum möglicher Anwendungsfelder an. Die Verknüpfung der Sozialkapitalforschung mit anderen personalwirtschaftlichen Fragestellungen verspricht auch für die Sozialkapitalforschung fruchtbar zu sein, wie die vorliegende Arbeit für die Integration der Mentoring- und der Sozialkapitalforschung zeigt, da sich so der Bewährungsgrad des Sozialkapitalmodells erhöht und Ansatzpunkte für Modellerweiterungen beziehungsweise -verfeinerungen zu identifizieren sind. Insgesamt ist davon auszugehen, dass die Sozialkapitalforschung wachsende Bedeutung erlangen wird, da „a social capital lens ... can reveal features of reality that otherwise remain invisible“ (Adler und Kwon 2002, S. 36).

6.4 Implikationen für die Personal- und Organisationspraxis

Ausgangspunkt dieser Arbeit war die Erkenntnis, dass die Unternehmenspraxis die Bedeutung wertvoller Netzwerke schon seit längerem erkannt hat (Flap und Boxman 2001, S. 159). Allerdings findet ein systematisches Sozialkapitalmanagement noch nicht statt. Nachfolgend sind daher einige Implikationen für die Personal- und Organisationspraxis zu diskutieren, die sich aus der vorliegenden Untersuchung ergeben. Diese sind jedoch nicht als konkrete Gestaltungsempfehlungen, also als technologische Aussagen zu verstehen, da dazu Informationen über den konkreten Kontext vorliegen müssten (Nienhüser 1989). Daher werden im Folgenden allgemeine Schlussfolgerungen, zunächst zur Förderung der Sozialkapitalbildung der Nachwuchsführungskräfte und schließlich bezüglich weiterer Handlungsfelder, formuliert.

Obwohl die Sozialkapitalbildung ein weitgehend informeller Prozess ist, der auf Faktoren wie Vertrauen und persönlichen Beziehungen beruht, die sich nur bedingt durch

Organisationen gestalten lassen, können anhand des theoretischen Modells und der empirischen Befunde vier Ansatzpunkte für eine zumindest partielle Beeinflussung der Sozialkapitalbildung durch organisationale Maßnahmen identifiziert werden.

Erstens impliziert das Sozialkapitalmodell, dass Nachwuchsführungskräfte mit einer besonders guten Humankapitalausstattung mehr Sozialkapital generieren als andere, da sie attraktivere Tauschpartner darstellen. In ähnlicher Weise wirkt auch die Zentralität der Nachwuchsführungskräfte auf die Sozialkapitalbildung förderlich, da sie einerseits bessere Zugangschancen impliziert und da die Zugangsstruktur gleichzeitig als Tauschressource genutzt werden kann, was wiederum dazu führt, dass die Zentralität die Attraktivität eines Mitarbeiters erhöht. Beide Aspekte beschreiben Verstärkerprozesse, die bewirken, dass die in dieser Hinsicht privilegierten Mitarbeiter ihren Vorsprung weiter ausbauen und die Differenzen zwischen den Mitarbeitern zunehmend größer werden. Ist ein Unternehmen daran interessiert, kann es diesem Prozess auf zweierlei Weise entgegenwirken. Einerseits kann es im Tauschprozess benachteiligte Mitarbeiter besonders im Rahmen formaler Mentoring-Maßnahmen fördern, damit auch diese in gleichem Maße Unterstützung, Informationen und Feedback erhalten, unabhängig von einem formalen Bildungsabschluss oder ihrer Prominenz. Darüber hinaus können Unternehmen verstärkt Informationen über die Kompetenz einer Nachwuchsführungskraft, zum Beispiel über das Intranet oder eine Mitarbeiterdatenbank, zugänglich machen, damit ein Bildungsabschluss oder die Auffälligkeit als Signal für die Attraktivität als Tauschpartner an Bedeutung verliert.

Zweitens erweist sich in dieser Studie die Netzwerkgröße als besonders einflussreicher Faktor, der auf alle drei Sozialkapitalformen positiv wirkt. Da soziale Netzwerke nicht unabhängig von situativen Gegebenheiten entstehen und räumliche Nähe, Kontakthäufigkeit und die Gestaltung der Arbeitsprozesse (Borgatti und Cross 2003, Han 1996, Burkhardt und Brass 1990) wesentlich die Vernetzungsmöglichkeiten prägen, sollte ein Unternehmen, dass die Netzwerk- und Sozialkapitalbildung über Abteilungsgrenzen hinweg fördern möchte, gezielt Gelegenheiten der Kontaktaufnahme schaffen. Dazu eignen sich einerseits Kommunikationstechnologien, wie das Intranet, andererseits aber auch abteilungsübergreifende Kooperationen und Projekte. Oh et al. (2006, S. 579) regen in diesem Zusammenhang an, auch die Vernetzung der Mitarbeiter sichtbar zu machen, da „providing group members with information about each other’s social contacts, as is done in some knowledge management databases, would allow members to access needed resources more quickly through indirect ties.“ Im Rahmen von Traineeprogrammen setzen viele Unternehmen auf Freizeitaktivitäten, wie regelmäßige Stammtische oder Sport, um auch außerhalb des Arbeitsplatzes die Netzworkebildung zu fördern. Allerdings schaffen solche Maßnahmen lediglich die Voraussetzungen für die Sozialkapitalbildung, reichen aber häufig nicht aus, um einen intensiven Austausch in Gang zu setzen beziehungsweise in Gang zu halten (Nebus 2006, S. 634).

Dritter Ansatzpunkt, der allerdings ebenfalls nur begrenzte Gestaltungsmöglichkeiten

bietet, ist das Vertrauen, insbesondere die Vertrauensatmosphäre in einem Unternehmen beziehungsweise in einem Teilbereich des Unternehmens. Die Sozialkapitalstudie zeigt, dass Sozialkapital umso eher entsteht, je besser die Vertrauensbasis ist. Um für Neueinsteiger, die noch keine Gelegenheit hatten, zu vielen Mitarbeitern eine vertrauensvolle Beziehung aufzubauen und die sich auch noch nicht den Ruf der Vertrauenswürdigkeit erarbeiten konnten (Krackhardt 1996a, S. 161), die Chancen zur Sozialkapitalbildung zu erhöhen, sollte ein Unternehmen gezielt eine positive Vertrauensatmosphäre schaffen. Dazu dient beispielsweise die Etablierung einer Norm, mit allen Kollegen zu kooperieren und Informationen offen auszutauschen (Hoegl et al. 2003, S. 758). Dies erscheint insbesondere für Unternehmenskontexte relevant, die durch eine hohe Dynamik und eine hohe Fluktuation gekennzeichnet sind, so dass spezifisches Vertrauen seltener aufgebaut wird. Um in solchen Kontexten die Hemmschwelle, andere um Hilfe zu bitten, zu reduzieren und gleichzeitig die Unterstützungsbereitschaft zu fördern, setzen einige Unternehmensberatungen zum Beispiel darauf, dass sich alle Mitarbeiter, unabhängig von der Betriebszugehörigkeitsdauer, einer Interaktionshistorie oder des Status, duzen.

Der vierte Ansatzpunkt zur Förderung der Sozialkapitalbildung im Kontext von Nachwuchsführungskräften bezieht sich auf die Implementierung und Gestaltung formaler Mentoring-Maßnahmen. Hier ist der Gestaltungsspielraum für Unternehmen am größten. Die Sozialkapitalstudie zeigt, dass formales Mentoring die Bildung sozio-emotionalen und karriererelevanten Sozialkapitals signifikant beeinflusst. Die Effektivität formaler Mentoring-Kontakte ist signifikant größer als die Effektivität aller Kontakte. Allerdings stellen längst nicht alle Mitarbeiter Sozialkapital bereit, die aufgrund ihrer Position als Vorgesetzter oder Mentor beziehungsweise in ähnlicher Funktion dazu verpflichtet sind. Der Vergleich der beiden Stichproben liefert Grund zu der Annahme, dass der Grad der Institutionalisierung und damit die Nachdrücklichkeit der Verpflichtung die Effektivität formaler Mentoring-Maßnahmen beeinflusst. Darüber hinaus bestätigt die vorliegende Studie den Ansatz von Higgins und Kram (2001), dass der Mentoringbegriff sinnvollerweise nicht nur eine dyadische Beziehung zwischen einer erfahrenen Führungskraft und einem jungen Mitarbeiter umfassen sollte, sondern weiter zu fassen ist. Demzufolge sollten Unternehmen nicht nur eine spezifische Beziehung institutionalisieren, sondern Entwicklungsnetzwerke fördern und gestalten, die verschiedene Akteure auf unterschiedlichen Hierarchie-Ebenen und mit unterschiedlich großem Erfahrungsschatz umfassen (Blickle et al. 2003). Die Sozialkapitalperspektive zeigt zudem, dass es nicht nur der Ernennung eines Mentors bedarf, sondern dass die Verpflichtungen, die mit einer Mentorenposition verbunden sind, ressourcenabhängig zu spezifizieren sind, dass also zwischen den verschiedenen Sozialkapitalformen zu differenzieren ist. Aus der Relevanz des individuellen Interesses für die Sozialkapitalbildung ist für die Gestaltung von Mentoring-Programmen zu folgern, dass es sich angesichts des teilweise nicht unerheblichen zeitlichen Aufwands, der mit der Initiierung und Pflege von Mentoring-Beziehungen für Mentees und Mentoren einhergeht, lohnt, die spezifischen

Bedürfnisse der Nachwuchsführungskräfte gezielt zu berücksichtigen und individualisierte Entwicklungsnetzwerke zu gestalten. Ist eine Nachwuchsführungskraft beispielsweise nicht an zusätzlicher fachlicher Unterstützung interessiert, weil sie selbst über ausreichende Kompetenzen verfügt oder ihr informelles Netzwerk diese Funktion bereits übernimmt, erscheint eine darauf ausgerichtete formale Beziehung wenig sinnvoll. Insgesamt bestätigt diese Studie die Wirksamkeit formalen Mentorings in den ersten Monaten nach Eintritt in das Unternehmen.

Darüber hinaus liefert das Meta-Matrix-Modell einen Evaluationsansatz, der dazu genutzt werden kann, die Effektivität formalen Mentorings, aber auch anderer organisationaler Maßnahmen, wie beispielsweise der Umgestaltung von Arbeitsabläufen oder der Post-Merger-Integration, zu messen. Darüber hinaus eignet sich das Meta-Matrix-Modell als Gestaltungsheuristik, die nicht nur für die Konzipierung von Mentoring-Maßnahmen hilfreich ist, sondern grundsätzlich als Planungsinstrument für die Gestaltung organisationaler Abläufe nützlich sein kann. Eine solche Vorgehensweise eliminiert das Manko, das (Han 1996, S. 62) in Bezug auf die Organisationsentwicklung identifiziert, „a purely technical conceptualization of work fails to recognize that organizing work is about organizing people and their relations as much as, if not more than, it is about organizing tasks“ (Han 1996, S. 62). Ob ein solches Instrument Eingang in die Personal- und Organisationspraxis finden wird, bleibt allerdings abzuwarten, da die Netzwerkalgebra (noch) nicht zum personalwirtschaftlichen Standardrepertoire gehört.

Grundsätzlich erscheint es für die Personal- und Organisationspraxis interessant zu verstehen, wie der Erfolgsfaktor Sozialkapital entsteht und welche Faktoren ihn prägen, da das Verständnis wesentlicher Zusammenhänge die Voraussetzung für die gezielte Beeinflussung darstellt. Brass und Krackhardt (1999, S. 189) bestätigen diese Einschätzung und betonen die Bedeutung des Sozialkapitals für die Entwicklung erfolgreicher Führungskräfte, „from a social capital perspective, the first and most important step in developing leaders for the twenty-first century is an awareness of social networks and their importance in gathering information, creating change, acquiring resources, coordinating activities or missions, and providing help in personal career advancement“. Die eingangs dieser Arbeit aufgeführte Aussage Sumantra Ghoshals aus dem Jahr 2004 zeigt, dass Sozialkapital in wachsendem Maße in den Blickpunkt des Managements rückt.

Die Forschungsbemühungen im Hinblick auf soziales Kapital zu intensivieren erscheint erstrebenswert, da Sozialkapital angesichts höherer Anforderungen an die Wandelbarkeit von Unternehmen, die flexible Strukturen und Prozesse voraussetzt, und die zunehmende Komplexität von Aufgaben, die die Kooperation hochspezialisierter Mitarbeiter erfordert, zunehmend an Bedeutung gewinnen wird.

Literaturverzeichnis

- Abel, B. (1979): Denken in theoretischen Modellen als Leitidee der Wirtschaftswissenschaften. In: Raffée, H./ Abel, B. (Hg.), *Wissenschaftstheoretische Grundfragen der Wirtschaftswissenschaften*, München: Vahlen. S. 138–160.
- Abolafia, M. Y./ Woolsey Biggart, N. (1991): Competition and Markets: An Institutional Perspective. In: Amitai, E./ Lawrence, P. R. (Hg.), *Socio-Economics: Toward a New Synthesis*, New York: M. E. Sharpe. S. 211–231.
- Adler, P. S./ Kwon, S.-W. (2002): Social Capital: Prospects for a New Concept. *Academy of Management Review*, Vol. 27, S. 17–40.
- Ahuja, G. (2000): Collaboration Networks, Structural Holes, and Innovation: A Longitudinal Study. *Administrative Science Quarterly*, Vol. 45, S. 425–455.
- Albach, H. (1980): Vertrauen in der ökonomischen Theorie. *Zeitschrift für die gesamte Staatswissenschaft*, Vol. 136, S. 2–11.
- Albers, S./ Hildebrandt, L. (2006): Methodische Probleme bei der Erfolgsfaktorenforschung - Messfehler, formative versus reflektive Indikatoren und die Wahl des Strukturgleichungs-Modells. *Zeitschrift für betriebswirtschaftliche Forschung*, Vol. 58, S. 2–33.
- Alchian, A. A./ Demsetz, H. (1973): The Property Rights Paradigm. *Journal of Economic History*, Vol. 33, S. 16–27.
- Alchian, A. A./ Woodward, S. (1987): Reflections on the Theory of the Firm. *Journal of Institutional and Theoretical Economics*, Vol. 143, S. 110–136.
- Allen, T. D. (2003): Mentoring Others: A Dispositional and Motivational Approach. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 62, S. 134–154.
- Allen, T. D./ Eby, L. T. (2003): Relationship Effectiveness for Mentors: Factors Associated with Learning and Quality. *Journal of Management*, Vol. 29, S. 469–486.

- Allen, T. D./ Eby, L. T./ Poteet, M. L./ Lentz, E./ Lima, L. (2004): Career Benefits Associated with Mentoring for Protégés: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 89, S. 127–136.
- Allen, T. D./ Lentz, E./ Eby, L. T. (2006): Mentorship Behaviors and Mentorship Quality Associated with Formal Mentoring Programs: Closing the Gap between Research and Practice. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 91, S. 567–578.
- Allen, T. D./ McManus, S. E./ Russell, J. E. A. (1999): Newcomer Socialization and Stress: Formal Peer Relationships as a Source of Support. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 54, S. 453–470.
- Allen, T. D./ O'Brian, K. E. (2006): Formal Mentoring Programs and Organizational Attraction. *Human Resource Development Quarterly*, Vol. 17, S. 43–58.
- Allen, T. D./ Poteet, M. L./ Burroughs, S. M. (1997a): The Mentor's Perspective: A Qualitative Inquiry and Future Research Agenda. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 51, S. 70–89.
- Allen, T. D./ Poteet, M. L./ Russell, J. E. A. (2000): Protégé Selection by Mentors: What Makes the Difference? *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 21, S. 271–282.
- Allen, T. D./ Poteet, M. L./ Russell, J. E. A./ Dobbins, G. H. (1997b): A Field Study of Factors Related to Willingness to Mentor Others. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 50, S. 1–22.
- Anderson, C. J./ Wasserman, S./ Crouch, B. (1999): A p* primer: logit models for social networks. *Social Networks*, Vol. 21, S. 37–66.
- Anderson, D. R./ Sweeney, D. J./ Williams, T. A. (1996): *Statistics for Business and Economics*. St. Paul: Pearson, 6. Auflage.
- Araujo, L./ Easton, G. (1999): A Relational Resource Perspective on Social Capital. In: Leenders, R. T. A. J./ Gabbay, S. M. (Hg.), *Corporate Social Capital and Liability*, Boston: Kluwer. S. 68–87.
- Armstrong, S. J./ Allinson, C. W./ Hayes, J. (2002): Formal Mentoring Systems: An Examination of the Effects of Mentor/Protégé Cognitive Styles on the Mentoring Process. *Journal of Management Studies*, Vol. 39, S. 1111–1137.
- Arnold, R. (2004): Lernen und Lerntheorien. In: Gaugler, E./ Oechsler, W. A./ Weber, W. (Hg.), *Handwörterbuch des Personalwesens*, Stuttgart: Schäffer-Poeschel. 3. Auflage, S. 1096–1103.

- Arrow, K. A. (1985): The Economics of Agency. In: Pratt, J. W./ Zeckhauser, R. J. (Hg.), *Principals and Agents: The Structure of Business*, Boston: Harvard Business School Press. S. 37–51.
- Arthur, M. B./ Rousseau, D. M. (1996): The Boundaryless Career as a New Employment Principle. In: Arthur, M. B./ Rousseau, D. M. (Hg.), *The Boundaryless Career - A New Employment Principle for a New Organizational Era*, New York, Oxford: Oxford University Press. S. 3–20.
- Aryee, S./ Chay, Y. W./ Chew, J. (1996): The Motivation to Mentor among Managerial Employees. *Group & Organization Management*, Vol. 21, S. 261–277.
- Aryee, S./ Lo, S./ Kang, I.-L. (1999): Antecedents of Early Career Stage Mentoring among Chinese Employees. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 20, S. 563–576.
- Ashford, S. J./ Black, J. S. (1996): Proactivity during Organizational Entry: The Role of Desire for Control. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 81, S. 199–214.
- Ashford, S. J./ Rothbard, N. P./ Piderit, S. K./ Dutton, J. E. (1998): Out on a Limb: The Role of Context and Impression Management in Selling Gender-Equity Issues. *Administrative Science Quarterly*, Vol. 43, S. 23–57.
- Atteslander, P. (1993): *Methoden der empirischen Sozialforschung*. Berlin, New York: de Gruyter, 7. Auflage.
- Auster, D. (1984): Mentors and Protégés: Power-Dependent Dyads. *Sociological Inquiry*, Vol. 54, S. 142–153.
- Backhaus, K./ Erichson, B./ Plinke, W./ Weiber, R. (2000): *Multivariate Analysemethoden. Eine anwendungsorientierte Einführung*. Berlin: Springer, 9. Auflage.
- Baker, H./ Feldman, D. C. (1990): Strategies of Organizational Socialization and their Impact on Newcomer Adjustment. *Journal of Managerial Issues*, Vol. 2, S. 198–212.
- Banks, D. L./ Carley, K. M. (1997): Models for Network Evolution. In: Doreian, P./ Stokman, F. N. (Hg.), *Evolution of Social Networks*, Amsterdam: Gordon and Breach. S. 209–232.
- Baron, J./ Hannan, M. T. (1994): The Impact of Economics on Contemporary Sociology. *Journal of Economic Literature*, Vol. 32, S. 1111–11146.
- Barrera, M. (1980): A Method for the Assessment of Social Support Networks in Community Survey Research. *Connections*, Vol. 3, S. 8–13.

- Baugh, S. G./ Fagenson-Eland, E. A. (2005): Boundaryless Mentoring: An Exploratory Study of the Functions Provided by Internal versus External Organizational Mentors. *Journal of Applied Social Psychology*, Vol. 35, S. 939–955.
- Baugh, S. G./ Scandura, T. A. (1999): The Effects of Multiple Mentors on Protégé Attitudes toward the Work Setting. *Journal of Social Behavior and Personality*, Vol. 14, S. 503–522.
- Büchel, F./ Mertens, A. (2004): Overeducation, Undereducation, and the Theory of Career Mobility. *Applied Economics*, Vol. 36, S. 803–816.
- Becker, G. S. (1993): *Der ökonomische Ansatz zur Erklärung menschlichen Verhaltens*. Tübingen: Mohr Siebeck, 2. Auflage.
- Beech, N./ Brockbank, A. (1999): Power, Knowledge and Psychosocial Dynamics in Mentoring. *Management Learning*, Vol. 30, S. 7–24.
- Berger, J. (1998): Das Interesse an Normen und die Normierung von Interessen. Eine Auseinandersetzung mit der Theorie der Normentstehung von James S. Coleman. In: Müller, H.-P./ Schmid, M. (Hg.), *Norm, Herrschaft und Vertrauen: Beiträge zu James S. Colemans Grundlagen der Sozialtheorie*, Opladen: Westdeutscher Verlag. S. 64–78.
- Berger, P. L./ Luckmann, T. (1966): *The Social Construction of Reality*. New York: Doubleday.
- Blau, P. M. (1963): *The Dynamics of Bureaucracy*. Chicago: University of Chicago Press, 2. Auflage.
- Blau, P. M. (1964): *Exchange and Power in Social Life*. New York: John Wiley.
- Blau, P. M. (1968): Interaction: Social Exchange. In: Sills, D. L. (Hg.), *International Encyclopedia of the Social Sciences*, New York: Macmillan. S. 452–457.
- Blau, P. M./ Duncan, O. D. (1967): *The American Occupational Structure*. New York: Wiley.
- Blickle, G. (2000): Mentor-Protégé-Beziehungen in Organisationen. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, Vol. 44, S. 168–178.
- Blickle, G./ Kuhnert, B./ Rieck, S. (2003): Laufbahnförderung durch ein Unterstützungsnetzwerk: Ein neuer Mentoring-Ansatz und seine empirische Überprüfung. *Zeitschrift für Personalpsychologie*, Vol. 2, S. 118–128.
- Bohn, C./ Hahn, A. (1999): Pierre Bourdieu. In: Kaesler, D. (Hg.), *Klassiker der Soziologie: Von Talcott Parsons bis Pierre Bourdieu*, München: C. H. Beck'sche Verlagsbuchhandlung. S. 252–271.

- Bolton, G. E./ Ockenfels, A. (2000): ERC: A Theory of Equity, Reciprocity and Competition. *American Economic Review*, Vol. 90, S. 166–193.
- Bonacich, P. (1987): Power and Centrality: A Family of Measures. *American Journal of Sociology*, Vol. 92, S. 1170–1182.
- Bonacich, P. (2004): Social Capital in Exchange Networks - A Simulation Study of Network Evolution. In: Flap, H./ Völker, B. (Hg.), *Creation and Returns of Social Capital - A New Research Program*, London: Routledge. S. 104–115.
- Bondonio, D. (1998): Predictors of Accuracy in Perceiving Informal Social Networks. *Social Networks*, Vol. 20, S. 301–330.
- Borgatti, S. P./ Cross, R. (2003): A Relational View of Information Seeking and Learning in Social Networks. *Management Science*, Vol. 49, S. 432–445.
- Borgatti, S. P./ Foster, P. C. (2003): The Network Paradigm in Organizational Research: A Review and Typology. *Journal of Management*, Vol. 29, S. 991–1013.
- Boudon, R. (1980): *Die Logik des gesellschaftlichen Handelns*. Neuwied: Luchterhand.
- Boudon, R. (1988): *Ideologie. Geschichte und Kritik eines Begriffs*. Reinbek: Rowohlt.
- Boudreau, J. W./ Boswell, W. R./ Judge, T. A. (2001): Effects of Personality on Executive Career Success in the United States and Europe. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 58, S. 53–81.
- Bourdieu, P. (1976): *Entwurf einer Theorie der Praxis auf der Grundlage der kabyliischen Gesellschaft*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Bourdieu, P. (1983): Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital. In: Kreckel, R. (Hg.), *Soziale Ungleichheiten. Soziale Welt, Sonderband 2*, Göttingen: Schwartz. S. 184–198.
- Bowles, S./ Gintis, H./ Osborne, M. (2001): Incentive-Enhancing Preferences: Personality, Behavior, and Earnings. *American Economic Review*, Vol. 91, S. 155–158.
- Boxman, E. A. W./ De Graaf, N. D./ Flap, H. (1991): The Impact of Social and Human Capital on the Income Attainment of Dutch Managers. *Social Networks*, Vol. 6, S. 51–73.
- Bozionelos, N. (2004): Mentoring Provided: Relation to Mentor's Career Success, Personality, and Mentoring Received. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 64, S. 24–46.
- Brass, D. J. (1984): Being in the Right Place: A Structural Analysis of Individual Influence in an Organization. *Administrative Science Quarterly*, Vol. 29, S. 518–539.

- Brass, D. J. (1985): Men's and Women's Networks: A Study of Interaction Patterns and Influence in an Organization. *Academy of Management Journal*, Vol. 28, S. 327–343.
- Brass, D. J./ Galaskiewicz, J./ Greve, H. R./ Tsai, W. (2004): Taking Stock of Networks and Organizations: A Multilevel Perspective. *Academy of Management Journal*, Vol. 47, S. 795–817.
- Brass, D. J./ Krackhardt, D. (1999): The Social Capital of Twenty-First-Century Leaders. In: Hunt, J. G./ Dodge, G. E./ Wong, L. (Hg.), *Out-of-the Box Leadership: Transforming the Twenty-First-Century Army and other Top-Performing Organizations*, Stamford, CT: JAI Press. S. 179–194.
- Brass, D. J./ Labianca, G. (1999): Social Capital, Social Liabilities, and Social Resources Management. In: Leenders, R. T. A. J./ Gabbay, S. M. (Hg.), *Corporate Social Capital and Liability*, Boston: Kluwer. S. 323–338.
- Brewer, D. D. (2000): Forgetting in the Recall-Based Elicitation of Personal and Social Networks. *Social Networks*, Vol. 22, S. 29–44.
- Brewer, D. D./ Webster, C. M. (1999): Forgetting of Friends and its Effect on Measuring Friendship Networks. *Social Networks*, Vol. 21, S. 361–373.
- Bunge, M. (1973): Concepts of Models. In: Bunge, M. (Hg.), *Method, Model and Matter*, Dordrecht: Reidel. S. 91–113.
- Burkhardt, M. E./ Brass, D. J. (1990): Changing Patterns or Patterns of Change: The Effect of a Change in Technology on Social Network Structure and Power. *Administrative Science Quarterly*, Vol. 35, S. 104–127.
- Burt, R. S. (1982): *Toward a Structural Theory of Social Action*. New York: Academic Press.
- Burt, R. S. (1984): Network Items and the General Social Survey. *Social Networks*, Vol. 6, S. 293–299.
- Burt, R. S. (1992): *Structural Holes. The Social Structure of Competition*. Cambridge and London: Harvard University Press.
- Burt, R. S. (1997): The Contingent Value of Social Capital. *Administrative Science Quarterly*, Vol. 42, S. 339–365.
- Burt, R. S. (2000): The Network Structure of Social Capital. *Research in Organizational Behaviour*, Vol. 22, S. 345–423.

- Burt, R. S. (2001): Structural Holes versus Network Closure as Social Capital. In: Lin, N./ Cook, K. S./ Burt, R. S. (Hg.), *Social Capital: Theory and Research*, New York: Walter de Gruyter. S. 31–56.
- Burt, R. S. (2002): Bridge Decay. *Social Networks*, Vol. 24, S. 333–363.
- Burt, R. S./ Hogarth, R. M./ Michaud, C. (2000): The Social Capital of French and American Managers. *Organization Science*, Vol. 11, S. 123–147.
- Burt, R. S./ Jannotta, J. E./ Mahoney, J. T. (1998): Personality Correlates of Structural Holes. *Social Networks*, Vol. 20, S. 63–87.
- Burt, R. S./ Ronchi, D. (1990): Contested Control in a Large Manufacturing Plant. In: Weesie, J./ Flap, H. (Hg.), *Social Networks through Time*, Utrecht: Isor. S. 121–157.
- Camerer, C. (2003): *Behavioral Game Theory*. Princeton: Princeton University Press.
- Cameron, A. C./ Trivedi, P. K. (1986): Econometric Models Based on Count Data: Comparisons and Applications of Some Estimators and Tests. *Journal of Applied Econometrics*, Vol. 1, S. 29–53.
- Cameron, A. C./ Trivedi, P. K. (1998): *Regression Analysis of Count Data*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Caplan, B. (2003): Stigler-Becker versus Myers-Briggs: Why Preference-Based Explanations are Scientifically Meaningful and Empirically Important. *Journal of Economic Behavior & Organization*, Vol. 50, S. 391–405.
- Carley, K. C. (1991): A Theory of Group Stability. *American Sociological Review*, Vol. 56, S. 331–354.
- Carley, K. M./ Hill, V. (2001): Structural Change and Learning Within Organizations. In: Lomi, A. (Hg.), *Dynamics of Organizations: Computational Modeling and Organizational Theories*, Live Oak: MIT Press. S. 63–92.
- Carley, K. M./ Krackhardt, D. (1996): Cognitive Inconsistencies and Non-Symmetric Friendship. *Social Networks*, Vol. 18, S. 1–27.
- Carley, K. M./ Krackhardt, D. (1999): A Typology of C^2 Measures. In: *Proceedings of the 1999 International Symposium on Command and Control Research and Technology*. Newport, RI.
- Carley, K. M./ Ren, Y./ Krackhardt, D. (2000): Measuring and Modeling Change in C^3I Architecture. In: *Proceedings of the 2000 Command and Control Research and Technology Symposium*. Monterey, CA.

- Carroll, G. R. (1984): Organizational Ecology. *Annual Review of Sociology*, Vol. 10, S. 71–93.
- Carroll, G. R./ Hannan, M. T. (2000): *The Demography of Corporations and Industries*. Princeton: Princeton University Press.
- Casciaro, T. (1998): Seeing Things Clearly: Social Structure, Personality, and Accuracy in Social Network Perception. *Social Networks*, Vol. 20, S. 331–351.
- Casciaro, T./ Carley, K. M./ Krackhardt, D. (1999): Positive Affectivity and Accuracy in Social Network Perception. *Motivation and Emotion*, Vol. 23, S. 285–306.
- Chan, D./ Schmitt, N. (2000): Interindividual Differences in Intraindividual Changes in Proactivity during Organizational Entry: A Latent Growth Modeling Approach to Understanding Newcomer Adaptation. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 85, S. 190–210.
- Chao, G. T./ O’Leary-Kelly, A. M./ Wolf, S./ Klein, H. J./ Gardner, P. D. (1994): Organizational Socialization: Its Content and Consequences. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 79, S. 730–743.
- Chao, G. T./ Walz, P. M./ Gardner, P. D. (1992): Formal and Informal Mentorships: A Comparison on Mentoring Functions and Contrast with Nonmentored Counterparts. *Personnel Psychology*, Vol. 45, S. 619–636.
- Chatman, J. A. (1991): Matching People and Organizations: Selection and Socialization in Public Accounting Firms. *Administrative Science Quarterly*, Vol. 36, S. 459–484.
- Chiles, T. H./ McMackin, J. F. (1996): Integrating Variable Risk Preferences, Trust, and Transaction Cost Economics. *Academy of Management Review*, Vol. 21, S. 73–99.
- Chusmir, L. H. (1988): An Update on the Internal Consistency of the Manifest Needs Questionnaire. *Psychology: A Journal of Human Behavior*, Vol. 25, S. 14–18.
- Coase, R. H. (1984): The New Institutional Economics. *Zeitschrift für die gesamte Staatswissenschaft*, Vol. 140, S. 229–231.
- Coleman, J. S. (1984): Introducing Social Structure into Economic Analysis. *American Economic Review*, Vol. 74, S. 84–88.
- Coleman, J. S. (1986): Social Theory, Social Research, and Theory of Action. *American Journal of Sociology*, Vol. 91, S. 1309–1335.
- Coleman, J. S. (1987a): Microfoundations of Macrosocial Behavior. In: Alexander, J. C./ Giesen, B./ Münch, R./ Smelser, N. J. (Hg.), *The Micro-Macro Link*, Berkeley, Los Angeles: University of California Press. S. 153–173.

- Coleman, J. S. (1987b): Norms as Social Capital. In: Radnitzki, G./ Bernholz, P. (Hg.), *Economic Imperialism: The Economic Approach Applied Outside the Field of Economics*, New York: Paragon House. S. 133–155.
- Coleman, J. S. (1988): Social Capital in the Creation of Human Capital. *American Journal of Sociology*, Vol. 94, S. 95–120.
- Coleman, J. S. (1990): *Foundations of Social Theory*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Commons, J. R. (1931): Institutional Economics. *The American Economic Review*, Vol. 21, S. 648–657.
- Contractor, N. S./ Wasserman, S./ Faust, K. (2006): Testing Multitheoretical, Multilevel Hypotheses about Organizational Networks: An Analytic Framework and Empirical Example. *Academy of Management Review*, Vol. 31, S. 681–703.
- Cook, K. S./ Emerson, R. M. (1978): Power, Equity and Commitment in Exchange Networks. *American Sociological Review*, Vol. 43, S. 721–739.
- Cook, K. S./ Emerson, R. M./ Gilmore, M. R./ Yamagishi, T. (1983): The Distribution of Power in Exchange Networks: Theory and Experimental Results. *American Journal of Sociology*, Vol. 89, S. 275–305.
- Cook, K. S./ Hardin, R./ Levi, M. (2005): *Cooperation without Trust?* New York: Russell Sage Foundation.
- Cooper-Thomas, H./ Anderson, N. (2002): Newcomer Adjustment: The Relationship between Organizational Socialization Tactics, Information Acquisition and Attitudes. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 75, S. 423–437.
- Cross, R./ Cummings, J. N. (2004): Tie and Network Correlates of Individual Performance in Knowledge-Intensive Work. *Academy of Management Journal*, Vol. 47, S. 928–937.
- Cross, R./ Liedtka, J./ Weiss, L. (2005): Wie Sie Mitarbeiter intelligent vernetzen. *Harvard Business Manager*, Vol. 17, S. 72–85.
- Cummings, J. N./ Higgins, M. C. (2006): Relational Stability at the Network Core: Support Dynamics in Developmental Networks. *Social Networks*, Vol. 28, S. 38–55.
- Cyert, R. M./ March, J. G. (1963): *A Behavioral Theory of the Firm*. Englewood Cliffs: Prentice Hall.
- Dalton, G. W./ Thompson, P. H./ Price, R. L. (1977): The Four Stages of Professional Careers - A New Look at Performance by Professionals. *Organizational Dynamics*, Vol. 6, S. 19–42.

- Dasgupta, P. (1988): Trust as a Commodity. In: Gambetta, D. (Hg.), *Trust: Making and Breaking Cooperative Relationships*, New York: Basil Blackwell. S. 49–72.
- Day, D. V./ Silverman, S. B. (1989): Personality and Job Performance: Evidence of Incremental Validity. *Personnel Psychology*, Vol. 42, S. 25–37.
- De Graaf, N. D./ Flap, H. (1988): 'With a Little Help from My Friends': Social Resources as an Explanation of Occupational Status and Income in West Germany, the Netherlands, and the United States. *Social Forces*, Vol. 67, S. 452–472.
- Degenne, A./ Lebeaux, M.-O./ Lemel, Y. (2004): Does Social Capital Offset Social and Economic Inequalities? Social Capital in Everyday Life. In: Flap, H./ Völker, B. (Hg.), *Creation and Returns of Social Capital - A New Research Program*, London: Routledge. S. 51–73.
- Deutsch, M. (1976): *Konfliktregelung*. München: Reinhardt.
- Diekmann, A. (1993): Sozialkapital und das Kooperationsproblem in sozialen Dilemmata. *Analyse & Kritik*, Vol. 15, S. 22–35.
- Diekmann, A. (1998): *Empirische Sozialforschung. Grundlagen, Methoden, Anwendungen*. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt, 4. Auflage.
- Dietl, H. (1993): *Institutionen und Zeit*. Tübingen: Mohr Siebeck.
- DiMaggio, P./ Powell, W. W. (1991): The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields. In: Powell, W. W./ DiMaggio, P. (Hg.), *The New Institutionalism in Organizational Analysis*, Chicago: University of Chicago Press. S. 63–82.
- Dirks, K. T. (2000): Trust in Leadership and Team Performance: Evidence from NCAA Basketball. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 85, S. 1004–1012.
- Dirks, K. T./ Ferrin, D. L. (2001): The Role of Trust in Organizational Settings. *Organization Science*, Vol. 12, S. 450–467.
- Dobrow, S. R./ Higgins, M. C. (2005): Developmental Networks and Professional Identity: A Longitudinal Study. *Career Development International*, Vol. 10, S. 567–583.
- Doreian, P./ Stokman, F. N. (1997): The Dynamics and Evolution of Social Networks. In: Doreian, P./ Stokman, F. N. (Hg.), *Evolution of Social Networks*, Amsterdam: Gordon and Breach. S. 1–17.
- Dreher, G. F./ Ash, R. A. (1990): A Comparative Study of Mentoring among Men and Women in Managerial, Professional, and Technical Positions. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 75, S. 539–546.

- Dreher, G. F./ Mai-Dalton, R. R. (1983): A Note on the Internal Consistency of the Manifest Needs Questionnaire. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 68, S. 194–196.
- Duesenberry, J. (1960): Comment on Gary S. Becker's 'An Economic Analysis of Fertility'. In: *Demographic and Economic Change in Developing Countries*, Princeton: Princeton University Press. S. 231–234.
- Eberl, P. (2004): The Development of Trust and Implications for Organizational Design: A Game- and Attribution-Theoretical Framework. *Schmalenbach Business Review*, Vol. 56, S. 258–273.
- Ebers, M./ Gotsch, W. (1999): Institutionenökonomische Theorien der Organisation. In: Kieser, A. (Hg.), *Organisationstheorien*, Stuttgart: Kohlhammer. 3. Auflage, S. 199–251.
- Eby, L. T./ Lockwood, A. (2005): Protégés' and Mentors' Reactions to Participating in Formal Mentoring Programs: A Qualitative Investigation. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 67, S. 441–458.
- Eisenberg, E. M./ Monge, P. R./ Miller, K. I. (1983): Involvement in Communication Networks as a Predictor of Organizational Commitment. *Human Communication Research*, Vol. 10, S. 179–201.
- Ekeh, P. P. (1974): *Social Exchange Theory: The Two Traditions*. London: Heinemann.
- Emerson, R. M. (1962): Power Dependence Relations. *American Sociological Review*, Vol. 27, S. 31–41.
- Engel, U./ Simonson, J. (2004): Sozialer Kontext in der Mehrebenenanalyse. In: Diekmann, A. (Hg.), *Methoden der Sozialforschung. Sonderheft 44/2004 der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften. 2. Auflage, S. 303–329.
- Erickson, B. H. (2001): Good Networks and Good Jobs: The Value of Social Capital to Employers and Employees. In: Lin, N./ Cook, K. S./ Burt, R. S. (Hg.), *Social Capital: Theory and Research*, New York: Walter de Gruyter. S. 127–158.
- Esser, H. (1996): Die Definition der Situation. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Vol. 48, S. 1–34.
- Esser, H. (1999a): *Soziologie: Allgemeine Grundlagen*. Frankfurt/Main: Campus Verlag, 3. Auflage.
- Esser, H. (1999b): *Soziologie: Spezielle Grundlagen - Band 1: Situationslogik und Handeln*. Frankfurt/Main: Campus Verlag.

- Esser, H. (2000): *Soziologie: Spezielle Grundlagen - Band 3: Soziales Handeln*. Frankfurt/Main: Campus Verlag.
- Etzioni, A. (1991): Socio-Economics: A Budding Challenge. In: Amitai, E./ Lawrence, P. R. (Hg.), *Socio-Economics: Toward a New Synthesis*, New York: M. E. Sharpe. S. 3–8.
- Fagenson, E. A. (1992): Mentoring - Who Needs It? A Comparison of Protégés' and Nonprotégés' Needs for Power, Achievement, Affiliation and Autonomy. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 41, S. 48–60.
- Fagenson-Eland, E. A./ Baugh, S. G. (2001): Personality Predictors of Protégé Mentoring History. *Journal of Applied Social Psychology*, Vol. 31, S. 2502–2517.
- Fagenson-Eland, E. A./ Marks, M. A./ Amendola, K. L. (1997): Perceptions of Mentoring Relationships. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 51, S. 29–42.
- Fararo, T. J. (1996): Foundational Problems in Theoretical Sociology. In: Clark, J. (Hg.), *James S. Coleman*, New York: Falmer Press. S. 263–284.
- Fassott, G./ Eggert, A. (2005): Zur Verwendung formativer und reflektiver Indikatoren in Strukturgleichungsmodellen: Bestandsaufnahme und Anwendungsempfehlungen. In: Bliemel, F./ Eggert, A./ Fassott, G./ Henseler, J. (Hg.), *Handbuch PLS-Pfadmodellierung: Methode, Anwendung, Praxisbeispiele*, Stuttgart: Schäffer-Poeschel Verlag. S. 31–47.
- Fayol, H. (1929): *Allgemeine und industrielle Verwaltung*. München: Oldenbourg.
- Feather, N. T. (1982): Expectancy-Value Approaches: Present Status and Future Directions. In: Feather, N. T. (Hg.), *Expectations and Actions: Expectancy-Value Models in Psychology*, Hillsdale: Lawrence Erlbaum Associates. S. 395–419.
- Feather, N. T. (1992): Values, Valences, Expectations, and Actions. *Journal of Social Issues*, Vol. 48, S. 109–124.
- Feather, N. T. (1995): Values, Valences, and Choice: The Influence of Values on the Perceived Attractiveness and Choice of Alternatives. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 68, S. 1135–1151.
- Fehr, E./ Schmidt, K. M. (1999): A Theory of Fairness, Competition, and Cooperation. *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 114, S. 817–868.
- Feldman, D. C. (1981): The Multiple Socialization of Organization Members. *Academy of Management Review*, Vol. 6, S. 309–318.

- Feldman Rossing, T./ Assaf, S. (1999): Social Capital: Conceptual Framework and Empirical Evidence - An Annotated Bibliography. *Social Capital Working Paper*, Vol. 5, S. 1–39.
- Fernandez, R. M./ Castilla, E. J. (2001): How Much Is that Network Worth? Social Capital in Employee Referral Networks. In: Lin, N./ Cook, K. S./ Burt, R. S. (Hg.), *Social Capital: Theory and Research*, New York: Walter de Gruyter. S. 85–104.
- Fernandez, R. M./ Castilla, E. J./ Moore, P. (2000): Social Capital at Work: Networks and Employment at a Phone Center. *American Journal of Sociology*, Vol. 105, S. 1288–1356.
- Field, J. (2003): *Social Capital*. London: Routledge.
- Fischbacher, U./ Gächter, S. (2006): *Heterogeneous Social Preferences and the Dynamics of Free Riding in Public Goods*. *CeDEx Discussion Paper 2006-01*, Centre for Decision Research and Experimental Economics, University of Nottingham, Nottingham.
- Fischer, C. S. (1982): *To Dwell among Friends*. Chicago: University of Chicago Press.
- Fiss, P. C. (2004): *A Set-theoretic Approach to Organizational Configurations*. *Working paper*, Queen's School of Business, Kingston, Ontario.
- Flap, H. (1988): *Conflict, Loyalty, and Violence: The Effects of Social Networks on Behaviour*. Frankfurt a. M.: Lang.
- Flap, H. (2004): Creation and Returns of Social Capital - A New Research Program. In: Flap, H./ Völker, B. (Hg.), *Creation and Returns of Social Capital - A New Research Program*, London: Routledge. S. 3–23.
- Flap, H./ Boxman, E. (1999): Getting a Job as a Manager. In: Leenders, R. T. A. J./ Gabbay, S. M. (Hg.), *Corporate Social Capital and Liability*, Boston: Kluwer. S. 197–216.
- Flap, H./ Boxman, E. (2001): Getting Started: The Influence of Social Capital on the Start of the Occupational Career. In: Lin, N./ Cook, K. S./ Burt, R. S. (Hg.), *Social Capital: Theory and Research*, New York: Walter de Gruyter. S. 159–181.
- Flap, H./ Bulder, B./ Völker, B. (1998): Intra-Organizational Networks and Performance: A Review. *Computational and Mathematical Organization Theory*, Vol. 4, S. 109–147.
- Flap, H./ De Graaf, N. D. (1986): Social Capital and Attained Occupational Status. *The Netherlands Journal of Sociology*, Vol. 22, S. 145–161.
- Fombrun, C. J. (1982): Strategies for Network Research in Organizations. *Academy of Management Review*, Vol. 7, S. 280–291.

- Fornell, C./ Larcker, D. F. (1981): Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, Vol. 18, S. 39–50.
- Fowler, J. L./ O’Gorman, J. G. (2005): Mentoring Functions: A Contemporary View of the Perceptions of Mentees and Mentors. *British Journal of Management*, Vol. 16, S. 51–57.
- Frank, O. (2004): Measuring Social Capital by Network Capacity Indices. In: Flap, H./ Völker, B. (Hg.), *Creation and Returns of Social Capital - A New Research Program*, London: Routledge. S. 219–228.
- Frank, R. H. (1992): Melding Sociology and Economics: James S. Coleman’s Foundations of Social Theory. *Journal of Economic Literature*, Vol. 30, S. 147–170.
- Freeman, L. C. (1977): A Set of Measures of Centrality Based on Betweenness. *Sociometry*, Vol. 40, S. 35–40.
- Freeman, L. C./ Romney, A. K. (1987): Words, Deeds, and Social Structure: A Preliminary Study of the Reliability of Informants. *Human Organization*, Vol. 46, S. 330–334.
- Freeman, L. C./ Romney, A. K./ Freeman, S. C. (1988): Cognitive Structure and Informant Accuracy. *American Anthropologist*, S. 310–325.
- Friedman, R./ Krackhardt, D. (1997): Social Capital and Career Mobility: A Structural Theory of Lower Returns-to-Education for Asians. *Journal of Applied Behavioral Sciences*, Vol. 33, S. 316–334.
- Fukuyama, F. (1995): *Trust: The Social Virtues and the Creation of Prosperities*. New York: The Free Press.
- Furubotn, E. G./ Pejovich, S. (1972): Property Rights and Economic Theory: A Survey of Recent Literature. *Journal of Economic Literature*, Vol. 10, S. 1137–1162.
- Gabbay, S. M./ Leenders, R. T. A. J. (1999): CSC: The Structure of Advantage and Disadvantage. In: Leenders, R. T. A. J./ Gabbay, S. M. (Hg.), *Corporate Social Capital and Liability*, Boston: Kluwer. S. 1–14.
- Gabbay, S. M./ Leenders, R. T. A. J. (2001): Social Capital of Organizations: From Social Structure to the Management of Corporate Social Capital. In: Gabbay, S. M./ Leenders, R. T. A. J. (Hg.), *Social Capital of Organizations*, Amsterdam: Elsevier Science. S. 1–20.
- Gabbay, S. M./ Zuckerman, E. (1998): Social Capital and Opportunity in Corporate R&D: The Contingent Effect of Contact Density on Mobility Expectations. *Social Science Research*, Vol. 27, S. 189–217.

- Gambetta, D. (1994): *Die Firma der Paten. Die sizilianische Mafia und ihre Geschäftspraktiken*. München: dtv.
- Gargiulo, M./ Benassi, M. (1999): The Dark Side of Social Capital. In: Leenders, R. T. A. J./ Gabbay, S. M. (Hg.), *Corporate Social Capital and Liability*, Boston: Kluwer. S. 298–322.
- Gargiulo, M./ Benassi, M. (2000): Trapped in Your Own Net? Network Cohesion, Structural Holes, and the Adaptation of Social Capital. *Organization Science*, Vol. 11, S. 183–196.
- Gibbons, D. E. (2004): Friendship and Advice Networks in the Context of Changing Professional Values. *Administrative Science Quarterly*, Vol. 49, S. 238–262.
- Granovetter, M. (1973): The Strength of Weak Ties. *American Journal of Sociology*, Vol. 78, S. 1360–1380.
- Granovetter, M. (1974): *Getting a Job*. Cambridge, Mass.: Harvard University Press.
- Granovetter, M. (1979): The Theory-Gap in Social Network Analysis. In: Holland, P. W./ Leinhardt, S. (Hg.), *Perspectives on Social Network Research*, New York: Academic Press. S. 501–518.
- Granovetter, M. (1982): The Strength of Weak Ties. A Network Theory Revisited. In: Marsden, P. V./ Lin, N. (Hg.), *Social Structure and Network Analysis*, Beverly Hills: Sage. S. 105–130.
- Granovetter, M. (1985): Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness. *American Journal of Sociology*, Vol. 91, S. 481–510.
- Granovetter, M. (1992a): Economic Institutions as Social Constructions: A Framework for Analysis. *Acta Sociologica*, Vol. 35, S. 3–11.
- Granovetter, M. (1992b): Problems of Explanation in Economic Sociology. In: Nohria, N./ Eccles, R. G. (Hg.), *Networks and Organizations: Structure, Form and Action*, Boston: Harvard Business School Press. S. 25–56.
- Granovetter, M. (2005): The Impact of Social Structure on Economic Outcomes. *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 19, S. 33–50.
- Green, S. G./ Bauer, T. N. (1995): Supervisory Mentoring by Advisers: Relationships with Doctoral Student Potential, Productivity, and Commitment. *Personnel Psychology*, Vol. 48, S. 537–562.

- Greene, W. H. (1994): *Accounting for Excess Zeros and Sample Selection in Poisson and Negative Binomial Regression Models. Working Paper 94-10*, Stern School of Business, New York University, New York.
- Greene, W. H. (2002): *Econometric Analysis*. New York: Prentice Hall, 5. Auflage.
- Han, S.-K. (1996): Structuring Relations in On-the-Job Networks. *Social Networks*, Vol. 18, S. 47–67.
- Hanifan, L. J. (1920): *The Community Center*. Boston, New York, San Francisco: Silver, Burdette and Company.
- Hannan, M. T./ Freeman, J. (1977): The Population Ecology of Organizations. *American Journal of Sociology*, Vol. 82, S. 929–964.
- Hannan, M. T./ Freeman, J. (1989): *Organizational Ecology*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Hansen, M. T. (1999): The Search-Transfer Problem: The Role of Weak Ties in Sharing Knowledge across Organizational Subunits. *Administrative Science Quarterly*, Vol. 44, S. 82–111.
- Hansen, M. T./ Podolny, J. M./ Pfeffer, J. (2001): So Many Ties, So Little Time: A Task Contingency Perspective on Corporate Social Capital in Organizations. In: Gabbay, S. M./ Leenders, R. T. A. J. (Hg.), *Social Capital of Organizations*, Amsterdam: Elsevier Science. S. 21–57.
- Haug, S. (1997): Soziales Kapital: Ein kritischer Überblick über den aktuellen Forschungsstand. Arbeitspapier Nr. 15, Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung.
- Haug, S. (2000): *Soziales Kapital und Kettenmigration: Italienische Migranten in Deutschland*. Opladen: Leske + Budrich.
- Hazy, J. K./ Tivnan, B. F. (2003): Simulating Agent Intelligence as Local Network Dynamics and Emergent Organizational Outcomes. In: *Proceedings of the 2003 Winter Simulation Conference*. Washington.
- Heckert, T. M./ Cuneio, G./ Hannah, A. P./ Adams, P. J./ Droste, H. E./ Mueller, M. A./ Wallis, H. A./ Griffin, C. M./ Roberts, L. L. (1999): Creation of a New Needs Assessment Questionnaire. *Journal of Social Behavior and Personality*, Vol. 15, S. 121–136.
- Hedström, P./ Swedberg, R. (1998): Social Mechanisms: An Introductory Essay. In: Hedström, P./ Swedberg, R. (Hg.), *Social Mechanisms: An Analytical Approach to Social Theory*, New York: Cambridge University Press. S. 1–31.

- Hempel, C. G./ Oppenheim, P. (1948): Studies in the Logic of Explanation. *Philosophy of Science*, Vol. 15, S. 135–175.
- Higgins, M. C./ Kram, K. E. (2001): Reconceptualizing Mentoring at Work: A Developmental Network Perspective. *Academy of Management Review*, Vol. 26, S. 264–288.
- Higgins, M. C./ Nohria, N. (1999): The Sidekick Effect: Mentoring Relationships and the Development of Social Capital. In: Leenders, R. T. A. J./ Gabbay, S. M. (Hg.), *Corporate Social Capital and Liability*, Boston: Kluwer. S. 162–179.
- Higgins, M. C./ Thomas, D. A. (1996): Constellations and Careers: Toward Understanding the Effects of Multiple Developmental Relationships. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 22, S. 223–247.
- Hilb, M. (2004): Mentoring. In: Gaugler, E./ Oechsler, W. A./ Weber, W. (Hg.), *Handwörterbuch des Personalwesens*, Stuttgart: Schäffer-Poeschel. 3. Auflage, S. 1151–1154.
- Hirsch, P. M./ Levin, D. Z. (1999): Umbrella Advocates versus Validity Police: A Life-Cycle Model. *Organization Science*, Vol. 10, S. 199–212.
- Ho, V. T. (2005): Social Influence on Evaluations of Psychological Contract Fulfillment. *Academy of Management Review*, Vol. 30, S. 113–128.
- Hoegl, M./ Parboteea, K. P./ Munson, C. L. (2003): Team-Level Antecedents of Individual's Knowledge Networks. *Decision Sciences*, Vol. 34, S. 741–770.
- Homans, G. C. (1950): *The Human Group*. New York: Harcourt.
- Homans, G. C. (1958): Social Behavior as Exchange. *American Journal of Sociology*, Vol. 63, S. 597–606.
- Homans, G. C. (1974): *Elementarformen sozialen Verhaltens*. Opladen: Westdeutscher Verlag, 2. Auflage.
- Huisman, M./ Snijders, T. A. B. (2003): Statistical Analysis of Longitudinal Network Data with Changing Composition. *Sociological Methods & Research*, Vol. 32, S. 253–287.
- Hummell, H. J./ Opp, K.-D. (1971): *Die Reduzierbarkeit von Soziologie auf Psychologie. Eine These, ihr Test und ihre theoretische Bedeutung*. Braunschweig: Viewig.
- Hunt, D. M./ Michael, C. (1983): Mentorship: A Career Training and Development Tool. *Academy of Management Review*, Vol. 8, S. 475–485.
- Hurlbert, J. S./ Beggs, J. J./ Haines, V. A. (2001): Social Networks and Social Capital in Extreme Environments. In: Lin, N./ Cook, K. S./ Burt, R. S. (Hg.), *Social Capital: Theory and Research*, New York: Walter de Gruyter. S. 209–231.

- Ibarra, H. (1992): Structural Alignments, Individual Strategies, and Managerial Action: Elements toward a Network Theory of Getting Things Done. In: Nohria, N./ Eccles, R. G. (Hg.), *Networks and Organizations: Structure, Form and Action*, Boston: Harvard Business School Press. S. 165–188.
- Ibarra, H. (1993): Personal Networks of Women and Minorities in Management: A Conceptual Framework. *Academy of Management Review*, Vol. 18, S. 56–87.
- Ibarra, H./ Kilduff, M./ Tsai, W. (2005): Zooming in and out: Connecting Individuals and Collectivities at the Frontiers of Organizational Network Research. *Organization Science*, Vol. 16, S. 359–371.
- Inkpen, A. C./ Tsang, E. W. K. (2005): Social Capital, Networks, and Knowledge Transfer. *Academy of Management Review*, Vol. 30, S. 146–165.
- Jacobs, J. (1961): *The Death and Life of Great American Cities*. New York: Random House.
- Jans, M. (2003): Sozialkapitalkonzepte und ihre Brauchbarkeit in der Personal- und Organisationsforschung. Diskussionsbeiträge aus dem Fachbereich Wirtschaftswissenschaften Universität Duisburg-Essen.
- Jansen, D. (2003): *Einführung in die Netzwerkanalyse: Grundlagen, Methoden, Anwendungen*. Opladen: Leske + Budrich, 2. Auflage.
- Jensen, M. C./ Meckling, W. H. (1976): Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure. *Journal of Financial Economics*, Vol. 3, S. 305–360.
- Jones, C./ Hesterly, W. S./ Borgatti, S. B. (1997): A General Theory of Network Governance: Exchange Conditions and Social Mechanisms. *Academy of Management Review*, Vol. 22, S. 911–945.
- Kabst, R. (2000): *Steuerung und Kontrolle Internationaler Joint Venture*. München und Mering: Rainer Hampp Verlag.
- Kabst, R. (2004a): *Internationalisierung mittelständischer Unternehmen*. München und Mering: Rainer Hampp Verlag.
- Kabst, R. (2004b): Transaktionskostentheorie: Einführung, kritische Diskussion und Ansätze zur Weiterentwicklung. In: Festing, M./ Martin, A./ Mayrhofer, W./ Nienhüser, W. (Hg.), *Personaltheorie als Beitrag zur Theorie der Unternehmung. Festschrift für Prof. Dr. Wolfgang Weber*, München und Mering: Rainer Hampp Verlag. S. 43–70.
- Kahnemann, D./ Tversky, A. (1979): Prospect Theory: An Analysis of Decision Under Risk. *Econometrica*, Vol. 47, S. 263–291.

- Kaiser, H. F. (1970): A Second Generation Little Jiffy. *Psychometrika*, Vol. 35, S. 405.
- Kammeyer-Mueller, J. D./ Wanberg, C. R. (2003): Unwrapping the Organizational Entry Process: Disentangling Multiple Antecedents and their Pathways to Adjustment. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 88, S. 779–794.
- Kappelhoff, P. (1992): Die Auflösung des Sozialen. *Analyse & Kritik*, Vol. 14, S. 221–238.
- Kappelhoff, P. (1993): *Soziale Tauschsysteme: Strukturelle und dynamische Erweiterungen des Marktmodells*. München: Oldenbourg.
- Kehr, H. M. (2004a): Implicit/Explicit Motive Discrepancies and Volitional Depletion among Managers. *Personality and Social Psychology Bulletin*, Vol. 30, S. 315–327.
- Kehr, H. M. (2004b): Integrating Implicit Motives, Explicit Motives, and Perceived Abilities: The Compensatory Model of Work Motivation and Volition. *Academy of Management Review*, Vol. 29, S. 479–499.
- Kilduff, M./ Krackhardt, D. (1994): Bringing the Individual Back in: A Structural Analysis of the Internal Market for Reputation in Organizations. *Academy of Management Journal*, Vol. 37, S. 87–108.
- Killworth, P. D./ Bernard, H. R. (1976): Informant Accuracy in Social Network Data. *Human Organization*, Vol. 35, S. 269–286.
- Kirchgässner, G. (2000): *Homo Oeconomicus: Das ökonomische Modell individuellen Verhaltens und seine Anwendung in den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften*. Tübingen: Mohr Siebeck, 2. Auflage.
- Klein, H. J./ Weaver, N. A. (2000): The Effectiveness of an Organizational-Level Orientation Training Program in the Socialization of New Hires. *Personnel Psychology*, Vol. 53, S. 47–66.
- Klein, K. J./ Lim, B.-C./ Saltz, J. L./ Mayer, D. M. (2004): How Do They Get There? An Examination of the Antecedents of Centrality in Team Networks. *Academy of Management Journal*, Vol. 47, S. 952–963.
- Klimoski, R. J./ Karol, B. L. (1976): The Impact of Trust on Creative Problem Solving Groups. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 61, S. 630–633.
- Koberg, C. S./ Boss, R. W./ Chappell, D./ Ringer, R. C. (1994): Correlates and Consequences of Protégé Mentoring in a Large Hospital. *Group and Organization Management*, Vol. 19, S. 219–239.
- Krackhardt, D. (1987a): Cognitive Social Structures. *Social Networks*, Vol. 9, S. 109–134.

- Krackhardt, D. (1987b): QAP Partialling as a Test of Spuriousness. *Social Networks*, Vol. 9, S. 171–186.
- Krackhardt, D. (1988): Predicting with Networks: A Multiple Regression Approach to Analyzing Dyadic Data. *Social Networks*, Vol. 10, S. 359–381.
- Krackhardt, D. (1990): Assessing the Political Landscape: Structure, Cognition, and Power in Organizations. *Administrative Science Quarterly*, Vol. 35, S. 342–369.
- Krackhardt, D. (1992): The Strength of Strong Ties: The Importance of Philos in Organizations. In: Nohria, N./ Eccles, R. G. (Hg.), *Networks and Organizations: Structure, Form and Action*, Boston: Harvard Business School Press. S. 216–239.
- Krackhardt, D. (1994): Constraints on the Interactive Organization as an Ideal Type. In: Heckscher, C./ Donnellan, A. (Hg.), *The Post-Bureaucratic Organization*, Beverly Hills: Sage. S. 211–222.
- Krackhardt, D. (1996a): Comment on Burt and Knez' Third-Party Effects on Trust. *Rationality and Society*, Vol. 8, S. 111–116.
- Krackhardt, D. (1996b): Social Networks and Liability of Newness for Managers. In: Cooper, C./ Rousseau, D. M. (Hg.), *Trends in Organizational Behavior*, New York: Wiley and Sons. S. 159–173.
- Krackhardt, D. (1998): Simmelian Ties: Super Strong and Sticky. In: Kramer, R./ Neale, M. (Hg.), *Power and Influence in Organizations*, Thousand Oaks: Sage. S. 21–38.
- Krackhardt, D. (1999): The Ties that Torture: Simmelian Tie Analysis in Organizations. *Research in the Sociology of Organizations*, Vol. 16, S. 183–210.
- Krackhardt, D./ Carley, K. (1998): A PECANS Model of Structure in Organizations. In: *Proceedings of the 1998 International Symposium on Command and Control Research and Technology*. Monterey, CA.
- Krackhardt, D./ Hanson, J. R. (1993): Informal Networks: The Company behind the Chart. *Harvard Business Review*, Vol. 71, S. 104–111.
- Krackhardt, D./ Kilduff, M. (1990): Friendship Patterns and Culture: The Control of Organizational Diversity. *American Anthropologist*, Vol. 92, S. 142–154.
- Kram, K. E. (1983): Phases of the Mentor Relationship. *American Sociological Review*, Vol. 26, S. 608–625.
- Kram, K. E. (1985): *Mentoring at Work - Developmental Relationships in Organizational Life*. Glenview, Ill.: Scott Foresman.

- Kram, K. E./ Isabella, L. A. (1985): Mentoring Alternatives: The Role of Peer Relationships in Career Mentoring. *Academy of Management Journal*, Vol. 28, S. 110–132.
- Kreps, D. M. (1990): Corporate Culture and Economic Theory. In: Alt, J./ Shepsle, K. (Hg.), *Perspectives on Positive Political Economy*, Cambridge: Cambridge University Press. S. 90–132.
- Kromrey, H. (1998): *Empirische Sozialforschung: Modelle und Methoden der Datenerhebung und Datenauswertung*. Opladen: Leske + Budrich, 8. Auflage.
- Latham, G. P./ Pinder, C. C. (2005): Work Motivation Theory and Research at the Dawn of the Twenty-First Century. *Annual Review of Psychology*, Vol. 56, S. 485–516.
- Laumann, E. O. (1966): *Prestige and Association in an Urban Community*. Indianapolis: Bobbs-Erill.
- Laumann, E. O./ Pappi, F. U. (1973): New Directions in the Study of Community Elites. *American Sociological Review*, Vol. 38, S. 212–230.
- Lave, C. A./ March, J. G. (1975): *An Introduction to Models in the Social Sciences*. New York: Harper & Row.
- Lawrence, P. R. (1991): Socio-Economics: A Grounded Perspective. In: Amitai, E./ Lawrence, P. R. (Hg.), *Socio-Economics: Toward a New Synthesis*, New York: M. E. Sharpe. S. 9–10.
- Lazega, E. (1999): Generalized Exchange and Economic Performance: Social Embeddedness of Labor Contracts in a Corporate Law Partnership. In: Leenders, R. T. A. J./ Gabbay, S. M. (Hg.), *Corporate Social Capital and Liability*, Boston: Kluwer. S. 237–265.
- Lazega, E./ Pattison, P. E. (2001): Social Capital as Social Mechanisms and Collective Assets: The Example of Status Auctions among Colleagues. In: Lin, N./ Cook, K. S./ Burt, R. S. (Hg.), *Social Capital: Theory and Research*, New York: Walter de Gruyter. S. 185–208.
- Lazega, E./ Van Duijn, M. A. J. (1997): Position in Formal Structure, Personal Characteristics and Choices of Advisors in a Law Firm: A Logistic Regression Model for Dyadic Network Data. *Social Networks*, Vol. 19, S. 375–397.
- Leenders, R. T. A. J. (1997): Longitudinal Behavior of Network Structure and Actor Attributes: Modeling Interdependence of Contagion and Selection. In: Doreian, P./ Stokman, F. N. (Hg.), *Evolution of Social Networks*, Amsterdam: Gordon and Breach. S. 165–184.

- Levinson, D. J./ Darrow, C. N./ Klein, E. B./ Levinson, M. H./ McKee, B. (1978): *The Seasons of a Man's Life*. New York: Alfred A. Knopf.
- Lin, N. (1982): Social Resources and Instrumental Action. In: Marsden, P. V./ Lin, N. (Hg.), *Social Structure and Network Analysis*, Beverly Hills: Sage. S. 131–145.
- Lin, N. (1999): Social Networks and Status Attainment. *Annual Review of Sociology*, Vol. 25, S. 467–487.
- Lin, N. (2001a): Building a Network Theory of Social Capital. In: Lin, N./ Cook, K. S./ Burt, R. S. (Hg.), *Social Capital: Theory and Research*, New York: Walter de Gruyter. S. 3–29.
- Lin, N. (2001b): *Social Capital: A Theory of Social Structure and Action*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Lin, N./ Dumin, M. (1986): Access to Occupations through Social Ties. *Social Networks*, Vol. 8, S. 365–385.
- Lin, N./ Ensel, W. M./ Vaughn, J. C. (1981a): Social Resources and Strength of Ties. Structural Factors in Occupation Status Attainment. *American Sociological Review*, Vol. 46, S. 396–405.
- Lin, N./ Fu, Y.-C./ Hsung, R.-M. (2001): The Position Generator: Measurement Techniques for Investigations of Social Capital. In: Lin, N./ Cook, K. S./ Burt, R. S. (Hg.), *Social Capital: Theory and Research*, New York: Walter de Gruyter. S. 57–81.
- Lin, N./ Vaughn, J. C./ Ensel, W. M. (1981b): Social Resources and Occupational Status Attainment. *Social Forces*, Vol. 59, S. 1163–1181.
- Lincoln, J. R./ Miller, J. (1979): Work and Friendship Ties in Organizations: A Comparative Analysis of Relational Networks. *Administrative Science Quarterly*, Vol. 24, S. 181–199.
- Lindenberg, S. (1985): An Assessment of the New Political Economy: Its Potential for the Social Sciences and for Sociology in Particular. *Sociological Theory*, Vol. 3, S. 99–114.
- Lindenberg, S. (1990a): Homo Socio-Economicus: The Emergence of a General Model of Man in the Social Sciences. *Journal of Institutional and Theoretical Economics*, Vol. 146, S. 727–748.
- Lindenberg, S. (1990b): The Method of Decreasing Abstraction. *Journal of Institutional and Theoretical Economics*, Vol. 146, S. 727–748.

- Lindenberg, S. (1991): Die Methode der abnehmenden Abstraktion: Theoriegesteuerte Analyse und empirischer Gehalt. In: Esser, H./ Troitzsch, K. G. (Hg.), *Modellierung sozialer Prozesse. Neuere Ansätze und Überlegungen zur soziologischen Theoriebildung*, Bonn: Informationszentrum Sozialwissenschaften. S. 29–78.
- Lindenberg, S. (1996): Die Relevanz theoriereicher Brückenannahmen. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Vol. 48, S. 126–140.
- Lindenberg, S. (2000): James Coleman. In: Ritzer, G. (Hg.), *The Blackwell Companion to Major Contemporary Social Theorists*, Malden, MA: Blackwell. S. 513–544.
- Lindenberg, S./ Wippler, R. (1978): Theorienvergleich: Elemente der Rekonstruktion. In: Hondrich, K.-O./ Matthes, J. (Hg.), *Theorienvergleich in den Sozialwissenschaften*, Neuwied: Luchterhand. S. 219–231.
- Long, J. S. (1997): *Regression Models for Categorical and Limited Dependent Variables*. Thousand Oaks: Sage.
- Lorrain, F./ White, H. C. (1971): Structural Equivalence of Individuals in Social Networks. *Journal of Mathematical Sociology*, Vol. 1, S. 49–80.
- Louis, M. R. (1980): Surprise and Sense Making: What Newcomers Experience in Entering Unfamiliar Organizational Settings. *Administrative Science Quarterly*, Vol. 25, S. 226–251.
- Louis, M. R./ Posner, B. Z./ Powell, G. N. (1983): The Availability and Helpfulness of Socialization Practices. *Personnel Psychology*, Vol. 36, S. 857–866.
- Loury, G. C. (1977): A Dynamic Theory of Racial Income Differences. In: Wallace, P. A./ LaMond, A. (Hg.), *Women, Minorities, and Employment Discrimination*, Lexington, Mass: Heath. S. 153–186.
- Lévi-Strauss, C. (1993): *Die elementaren Strukturen der Verwandschaft*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Macaulay, S. (1963): Non-Contractual Relations in Business: A Preliminary Study. *American Sociological Review*, Vol. 28, S. 55–67.
- Marin, A. (2004): Are Respondents More Likely to List Alters with Certain Characteristics? Implications for Name Generator Data. *Social Networks*, Vol. 26, S. 289–307.
- Marsden, P. V. (1983): Restricted Access in Networks and Models of Power. *American Journal of Sociology*, Vol. 88, S. 686–717.
- Marsden, P. V. (1987): Core Discussion Networks of Americans. *American Sociological Review*, Vol. 52, S. 122–131.

- Marsden, P. V. (1990): Network Data and Measurement. *Annual Review of Sociology*, Vol. 16, S. 435–463.
- Marsden, P. V. (2001): Interpersonal Ties, Social Capital, and Employer Staffing Practices. In: Lin, N./ Cook, K. S./ Burt, R. S. (Hg.), *Social Capital: Theory and Research*, New York: Walter de Gruyter. S. 105–125.
- Marsden, P. V. (2005): The Sociology of James S. Coleman. *Annual Review of Sociology*, Vol. 31, S. 1–24.
- Marsden, P. V./ Gorman, E. H. (1999): Social Capital in Internal Staffing Practices. In: Leenders, R. T. A. J./ Gabbay, S. M. (Hg.), *Corporate Social Capital and Liability*, Boston: Kluwer. S. 180–196.
- Marsden, P. V./ Hurlbert, J. S. (1988): Social Resources and Mobility Outcomes: A Replication and Extension. *Social Forces*, Vol. 66, S. 1038–1059.
- Martin, A. (1989): *Die empirische Forschung in der Betriebswirtschaftslehre*. Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Martin, A. (1998): Wider die Datenpraxeologie. *Zeitschrift für Personalforschung*, Vol. 12, S. 474–487.
- Martin, A. (2003): Vertrauen. In: Martin, A. (Hg.), *Organizational Behaviour - Verhalten in Organisationen*, Stuttgart: Kohlhammer. S. 115–137.
- Matiaske, W. (1996): *Statistische Datenanalyse mit Mikrocomputern: Einführung in P-STAT und SPSS*. München: Vahlen, 2. Auflage.
- Matiaske, W. (1998): Zur Integration von Tausch- und Machttheorie. In: Berthel, J. (Hg.), *Unternehmen im Wandel: Konsequenzen für und Unterstützung durch die Personalwirtschaft*, München und Mering: Rainer Hampp Verlag. S. 45–82.
- Matiaske, W. (1999): *Soziales Kapital in Organisationen: Eine tauschtheoretische Studie*. München und Mering: Rainer Hampp Verlag.
- Matiaske, W. (2003): Tausch. In: Martin, A. (Hg.), *Organizational Behaviour - Verhalten in Organisationen*, Stuttgart: Kohlhammer. S. 283–305.
- Matiaske, W. (2004a): Pourquoi pas? Rational Choice as a Basic Theory of HRM. *Management Revue*, Vol. 15, S. 1–15.
- Matiaske, W. (2004b): Von den Schwierigkeiten der Personalwirtschaft im Umgang mit eigensinnigen Menschen - Bemerkungen zum homo socio-oeconomicus. In: Festing, M./ Martin, A./ Mayrhofer, W./ Nienhüser, W. (Hg.), *Personaltheorie als Beitrag zur Theorie der Unternehmung*, München und Mering: Rainer Hampp Verlag. S. 21–85.

- Matiaske, W. (2005): Soziales Kapital in sozio-ökonomischer Perspektive. In: Moldaschl, M. (Hg.), *Immaterielle Ressourcen: Nachhaltigkeit von Unternehmensführung und Arbeit*, München und Mering: Rainer Hampp Verlag. S. 69–94.
- Maurer, I./ Ebers, M. (2006): Dynamics of Social Capital and their Performance Implications: Lessons from Biotechnology Start-Ups. *Administrative Science Quarterly*, Vol. 51, S. 262–292.
- Mauss, M. (1984): *Die Gabe*. Frankfurt am Main: Suhrkamp, 2. Auflage.
- Mayer, R. C./ Davis, J. H./ Schoorman, F. D. (1995): An Integrative Model of Organizational Trust. *Academy of Management Review*, Vol. 2, S. 709–734.
- Mayo, E. (1945): *The Social Problems of an Industrial Civilization*. *Technischer Bericht*, Graduate School of Buiness Administration, Harvard University.
- Mayrhofer, W./ Meyer, M./ Steyrer, J./ Iellatchitch, A./ Schiffinger, M./ Strunk, G./ Erten-Buch, C./ Hermann, A./ Mattl, C. (2002): Einmal gut, immer gut? Einflussfaktoren auf Karrieren in 'neuen' Karrierefeldern. *Zeitschrift für Personalforschung*, Vol. 16, S. 392–414.
- McCallister, L./ Fischer, C. S. (1983): A Procedure for Surveying Personal Networks. In: Burt, R. S./ Minor, M. J. (Hg.), *Applied Network Analysis - A Methodological Introduction*, Beverly Hills: Sage. S. 75–88.
- McClelland, D. C. (1961): *The Achieving Society*. New York und London: Van Nostrand.
- McClelland, D. C. (1971): *Assessing Human Motivation*. Morristown: General Learning Press.
- McClelland, D. C./ Boyatzis, R. E. (1982): The Leadership Motive Pattern and Long Term Success in Management. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 67, S. 737–743.
- McKnight, D. H./ Cummings, L. L./ Chervany, N. L. (1998): Initial Trust Formation in New Organizational Relationships. *Academy of Management Review*, Vol. 23, S. 473–490.
- McPherson, J. M./ Smith-Lovin, L. (1987): Homophily in Voluntary Organizations: Status Distance and the Composition of Face-to-Face Groups. *American Sociological Review*, Vol. 52, S. 370–379.
- McPherson, M./ Smith-Lovin, L./ Cook, J. M. (2001): Birds of a Feather: Homophily in Social Networks. *Annual Review of Sociology*, Vol. 27, S. 415–444.
- Meckling, W. H. (1976): Values and the Choice of the Individual in the Social Sciences. *Schweizerische Zeitschrift für Volkswirtschaft und Statistik*, Vol. 112, S. 545–560.

- Mehra, A./ Kilduff, M./ Brass, D. J. (2001): The Social Networks of High and Low Self-monitors: Implications for Workplace Performance. *Administrative Science Quarterly*, Vol. 46, S. 121–146.
- Merton, R. K. (1957): *Social Theory and Social Structure*. New York: Free Press.
- Merton, R. K. (1968): The Matthew Effect in Science. *Science*, Vol. 159, S. 56–63.
- Merton, R. K. (1988): The Matthew Effect in Science, II: Cumulative Advantage and the Symbolism of Intellectual Property. *ISIS*, Vol. 79, S. 606–623.
- Meyer, J. W./ Rowan, B. (1977): Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony. *American Journal of Sociology*, Vol. 83, S. 340–363.
- Meyerson, E. M. (1994): Human Capital, Social Capital and Compensation: The Relative Contribution of Social Contacts to Managers' Incomes. *Acta Sociologica*, Vol. 37, S. 383–399.
- Miller, V. D./ Jablin, F. M. (1991): Information Seeking during Organizational Entry: Influences, Tactics, and a Model of the Process. *Academy of Management Review*, Vol. 16, S. 92–120.
- Müller, G. F. (1999): Organisationskultur, Organisationsklima und Befriedigungsquellen der Arbeit. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, Vol. 43, S. 193–201.
- Müller, H.-P./ Schmid, M. (1998): James Samuel Coleman: 12.05.1926–25.03.1995. In: Müller, H.-P./ Schmid, M. (Hg.), *Norm, Herrschaft und Vertrauen: Beiträge zu James S. Colemans Grundlagen der Sozialtheorie*, Opladen: Westdeutscher Verlag. S. 7–25.
- Molm, L. D./ Cook, K. S. (1995): Social Exchange and Exchange Networks. In: Cook, K. S./ Fine, G. A./ House, J. S. (Hg.), *Social Perspectives on Social Psychology*, Boston u. a.: Allyn and Bacon. S. 209–235.
- Morrison, E. W. (1993a): Longitudinal Study of the Effects of Information Seeking on Newcomer Socialization. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 78, S. 173–183.
- Morrison, E. W. (1993b): Newcomer Information Seeking: Exploring Types, Modes, Sources, and Outcomes. *Academy of Management Journal*, Vol. 36, S. 557–589.
- Morrison, E. W. (2002): Newcomers' Relationships: The Role of Social Network Ties during Socialization. *Academy of Management Journal*, Vol. 45, S. 1149–1160.
- Mudrack, P. E. (1993): Relationship between Dominance and Achievement among Self-Report Measures. *Psychological Reports*, Vol. 73, S. 971–977.

- Mullen, E. (1994): Framing the Mentoring Relationship in an Information Exchange. *Human Resource Management Review*, Vol. 4, S. 257–281.
- Nahapiet, J./ Ghoshal, S. (1998): Social Capital, Intellectual Capital, and the Organizational Advantage. *Academy of Management Review*, Vol. 23, S. 242–266.
- Nebus, J. (2006): Building Collegial Information Networks: A Theory of Advice Network Generation. *Academy of Management Review*, Vol. 31, S. 637–615.
- Nienhüser, W. (1989): *Die praktische Nutzung theoretischer Erkenntnisse in der Betriebswirtschaftslehre. Probleme der Entwicklung und Prüfung technologischer Aussagen*. Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Nienhüser, W. (1996): Die Entwicklung theoretischer Modelle als Beitrag zur Fundierung der Personalwirtschaftslehre. Überlegungen am Beispiel der Erklärung des Zustandekommens von Personalstrategien. In: Weber, W. (Hg.), *Grundlagen der Personalwirtschaft. Theorien und Konzepte*, Wiesbaden: Gabler. S. 39–88.
- Nienhüser, W. (2003): Macht. In: Martin, A. (Hg.), *Organizational Behaviour - Verhalten in Organisationen*, Stuttgart: Kohlhammer. S. 139–172.
- Noe, R. A. (1988): An Investigation of the Determinants of Successful Assigned Mentoring Relationships. *Personnel Psychology*, Vol. 41, S. 457–479.
- Nooteboom, B./ Berger, H./ Noorderhaven, N. G. (1997): Effects of Trust and Governance on Relational Risk. *Academy of Management Journal*, Vol. 40, S. 303–338.
- North, D. C. (1991): Towards a Theory of Institutional Change. *Quarterly Review of Economics and Business*, Vol. 31, S. 3–11.
- Nunnally, J. C. (1978): *Psychometric Theory*. New York: McGraw-Hill, 2. Auflage.
- Oh, H./ Chung, M.-H./ Labianca, G. (2004): Group Social Capital and Group Effectiveness: The Role of Informal Socializing Ties. *Academy of Management Journal*, Vol. 47, S. 860–875.
- Oh, H./ Labianca, G./ Chung, M.-H. (2006): A Multilevel Model of Group Social Capital. *Academy of Management Review*, Vol. 31, S. 569–582.
- Olian, J. D./ Carroll, S. J./ Giannantonio, C. M./ Feren, D. B. (1988): What Do Protégés Look for in a Mentor? Results of Three Experimental Studies. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 33, S. 15–37.
- O'Neill, R. M. (2005): An Examination of Organizational Predictors of Mentoring Functions. *Journal of Managerial Issues*, Vol. 17, S. 439–460.

- Opp, K.-D. (1995): *Methodologie der Sozialwissenschaften: Einführung in Probleme ihrer Theoriebildung und praktischen Anwendung*. Opladen: Westdeutscher Verlag, 3. Auflage.
- O'Reilly III, C. A./ Roberts, K. H. (1974): Information Filtration in Organizations: Three Experiments. *Organizational Behavior and Human Performance*, Vol. 11, S. 253–265.
- Ostroff, C./ Kozlowski, S. (1992): Organizational Socialization as a Learning Process: The Role of Information Acquisition. *Personnel Psychology*, Vol. 45, S. 849–874.
- Payne, S. C./ Huffman, A. H. (2005): A Longitudinal Examination of the Influence of Mentoring on Organizational Commitment and Turnover. *Academy of Management Journal*, Vol. 48, S. 158–168.
- Perridon, L./ Steiner, M. (2003): *Finanzwirtschaft der Unternehmung*. München: Verlag Franz Vahlen, 12. Auflage.
- Perry-Smith, J. E. (2006): Social Yet Creative: The Role of Social Relationships in Facilitating Individual Creativity. *Academy of Management Journal*, Vol. 49, S. 85–101.
- Picot, A./ Dietl, H./ Franck, E. (2005): *Organisation: Eine ökonomische Perspektive*. Stuttgart: Schäffer-Poeschel, 4. Auflage.
- Podolny, J. M./ Baron, J. N. (1997): Resources and Relationships: Social Networks and Mobility in the Workplace. *American Sociological Review*, Vol. 62, S. 673–693.
- Portes, A. (1998): Social Capital: Its Origins and Applications in Modern Sociology. *Annual Review of Sociology*, Vol. 24, S. 1–24.
- Powell, W. W. (1990): Neither Market nor Hierarchy: Network Forms of Organizations. In: Staw, B. M./ Cummings, L. L. (Hg.), *Research in Organizational Behavior*, Vol. 12, Greenwich, CT: JAI Press. S. 295–336.
- Powell, W. W./ Brantley, P. (1992): Competitive Cooperation in Biotechnology: Learning through Networks? In: Nohria, N./ Eccles, R. G. (Hg.), *Networks and Organizations: Structure, Form and Action*, Boston: Harvard Business School Press. S. 366–394.
- Prim, R./ Tilmann, H. (1973): *Grundlagen einer kritisch-rationalen Sozialwissenschaft*. Heidelberg: Quelle und Meyer.
- Putnam, R. D. (1993): The Prosperous Community. *The American Prospect*, Vol. 13, S. 35–42.
- Putnam, R. D. (1994): *Making Democracy Work: Civic Traditions in Modern Italy*. Princeton: Princeton University Press.

- Putnam, R. D. (1995): Bowling Alone. America's Declining Social Capital. *Journal of Democracy*, Vol. 6, S. 65–78.
- Putnam, R. D. (2000): *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community*. New York: Simon and Schuster.
- Raabe, B./ Beehr, T. A. (2003): Formal Mentoring versus Supervisory and Coworker Relationships: Differences in Perceptions and Impact. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 24, S. 271–293.
- Raffée, H. (1974): *Grundprobleme der Betriebswirtschaftslehre*. Göttingen: Vandenhoeck und Ruprecht.
- Ragins, B. R. (1997): Diversified Mentoring Relationships in Organizations: A Power Perspective. *Academy of Management Review*, Vol. 22, S. 482–521.
- Ragins, B. R./ Cotton, J. L. (1999): Mentor Functions and Outcomes: A Comparison of Men and Women in Formal and Informal Mentoring Relationships. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 84, S. 529–550.
- Ragins, B. R./ Cotton, J. L./ Miller, J. S. (2000): Marginal Mentoring: The Effects of Type of Mentor, Quality of Relationship, and Program Design on Work and Career Attitudes. *Academy of Management Journal*, Vol. 43, S. 1177–1194.
- Ragins, B. R./ McFarlin, D. B. (1990): Perceptions of Mentor Roles in Cross-Gender Mentoring Relationships. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 37, S. 321–339.
- Ragins, B. R./ Scandura, T. A. (1994): Gender Differences in Expected Outcomes of Mentoring Relationships. *Academy of Management Journal*, Vol. 37, S. 957–971.
- Ragins, B. R./ Scandura, T. A. (1999): Burden or Blessing? Expected Costs and Benefits of Being a Mentor. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 20, S. 493–509.
- Raub, W. (1992): Eine Notiz über die Stabilisierung von Vertrauen durch eine Mischung von wiederholten Interaktionen und glaubwürdigen Festlegungen. *Analyse & Kritik*, Vol. 14, S. 187–194.
- Raub, W./ Weesie, J. (1990): Reputation and Efficiency in Social Interactions: An Example of Network Effects. *American Journal of Sociology*, Vol. 96, S. 626–654.
- Rauch, J. E./ Hamilton, G. G. (2001): Networks and Markets: Concepts for Bridging Disciplines. In: Rauch, J. E./ Casella, A. (Hg.), *Networks and Markets*, New York: Russel Sage. S. 1–29.
- Reagans, R./ McEvily, B. (2003): Network Structure and Knowledge Transfer: The Effects of Cohesion and Range. *Administrative Science Quarterly*, Vol. 48, S. 240–267.

- Reagans, R./ Zuckerman, E. (2001): Networks, Diversity, and Productivity: The Social Capital of Corporate R&D Teams. *Organization Science*, Vol. 12, S. 502–517.
- Reagans, R./ Zuckerman, E./ McEvily, B. (2004): How to Make the Team: Social Networks vs. Demography as Criteria for Designing Effective Teams. *Administrative Science Quarterly*, Vol. 49, S. 101–133.
- Richter, R. (2001): New Economic Sociology and New Institutional Economics. In: *Annual Conference of the International Society for New Institutional Economics (ISNIE)*. Berkeley, California.
- Richter, R./ Furubotn, E. G. (2003): *Neue Institutionenökonomik. Eine Einführung und kritische Würdigung*. Tübingen: Mohr Siebeck, 3. Auflage.
- Ripperger, T. (1998): *Ökonomik des Vertrauens. Analyse eines Organisationsprinzips*. Tübingen: Mohr Siebeck.
- Rosenstiel, L. v./ Falkenberg, T./ Hehn, W./ Henschel, E./ Warns, I. (1983): *Betriebsklima heute*. Ludwigshafen: Friedrich Kiehl Verlag.
- Rothstein, M. G./ Burke, R. J./ Bristor, J. M. (2001): Structural Characteristics and Support Benefits in the Interpersonal Networks of Women and Men in Management. *The International Journal of Organizational Analysis*, Vol. 9, S. 4–25.
- Rousseau, D. M. (1995): *Psychological Contracts in Organizations - Understanding Written and Unwritten Agreements*. Thousand Oaks, London: Sage.
- Rousseau, D. M./ Sitkin, S. B./ Burt, R. S./ Camerer, C. (1998): Not So Different After All: A Cross-Discipline View of Trust. *Academy of Management Review*, Vol. 23, S. 393–404.
- Russell, J. E. A./ Adams, D. M. (1997): The Changing Nature of Mentoring in Organizations: An Introduction to the Special Issue on Mentoring in Organizations. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 51, S. 1–14.
- Sadowski, D. (2002): *Personalökonomie und Arbeitspolitik*. Stuttgart: Schäffer Poeschel.
- Sadowski, D./ Ludewig, O. (2004): Organisationskapital. In: Schreyögg, G./ von Werder, A. (Hg.), *Handwörterbuch Unternehmensführung und Organisation*, Stuttgart: Schäffer-Poeschel. 4. Auflage, S. 1017–1025.
- Sadowski, D./ Ludewig, O. (2005): Organisationskapital - eine tragfähige Metapher? *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 9, S. 133–154.
- Sahlins, M. D. (1965): On the Sociology of Primitive Exchange. In: Banton, M. (Hg.), *The Relevance of Models for Social Anthropology*, London: Tavistock. S. 139–236.

- Sandefur, R. L./ Laumann, E. O. (1998): A Paradigm for Social Capital. *Rationality and Society*, Vol. 10, S. 481–501.
- Sarason, I. G./ Sarason, B. R./ Shearin, E. N./ Pierce, G. R. (1987): A Brief Measure of Social Support: Practical and Theoretical Implications. *Journal of Social and Personal Relationships*, Vol. 4, S. 497–510.
- Scandura, T. A. (1992): Mentorship and Career Mobility: An Empirical Investigation. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 13, S. 169–174.
- Scandura, T. A. (1997): Mentoring and Organizational Justice: An Empirical Investigation. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 51, S. 58–69.
- Scandura, T. A./ Williams, E. A. (2004): Mentoring and Transformational Leadership: The Role of Supervisory Career Mentoring. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 65, S. 448–468.
- Schanz, G. (1975): *Einführung in die Methodologie der Betriebswirtschaftslehre*. Köln: Kiepenheuer und Witsch.
- Schanz, G. (1993): *Personalwirtschaftslehre*. München: Vahlen, 2. Auflage.
- Schira, J. (2005): *Statistische Methoden der VWL und BWL: Theorie und Praxis*. München: Pearson, 2. Auflage.
- Schneider, B. (1983): Work Climates: An Interactionist Perspective. In: Feimer, N. R./ Geller, E. S. (Hg.), *Environmental Psychology*, New York: Praeger. S. 106–128.
- Scott, W. R. (1992): The Organization of Environments: Network, Cultural, and Historical Elements. In: Meyer, J. W./ Scott, W. R. (Hg.), *Organizational Environments: Ritual and Rationality*, London: Sage. 2. Auflage, S. 155–175.
- Scott, W. R. (2003): *Organizations: Rational, Natural, and Open Systems*. Upper Saddle River: Prentice Hall, 5. Auflage.
- Seeley, J. R./ Sim, A. R./ Loosley, E. W. (1956): *Crestwood Heights: A Study of the Culture of Suburban Life*. New York: Basic Books.
- Seibert, S. E. (1999): The Effectiveness of Facilitated Mentoring: A Longitudinal Quasi-Experiment. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 54, S. 483–502.
- Seibert, S. E./ Kraimer, M. L./ Liden, R. C. (2001): A Social Capital Theory of Career Success. *Academy of Management Journal*, Vol. 44, S. 219–237.
- Sicherman, N. (1991): 'Overeducation' in the Labor Market. *Journal of Labor Economics*, Vol. 9, S. 101–122.

- Simon, H. A. (1957): Rationality and Administrative Decision Making. In: Simon, H. A. (Hg.), *Models of Man*, New York: Wiley. S. 196–206.
- Simon, H. A. (1997): *Administrative Behavior: A Study of Decision-Making Processes in Administrative Organizations*. New York: Free Press, 4. Auflage.
- Singh, V./ Bains, D./ Vinnicombe, S. (2002): Informal Mentoring as an Organisational Resource. *Longe Range Planning*, Vol. 35, S. 389–405.
- Smaling, A. (2003): Inductive, Analogical, and Communicative Generalization. *International Journal of Qualitative Methods*, Vol. 2, S. 1–31.
- Smelser, N. J. (1990): Can Individualism Yield a Sociology? Symposium: A Return of General Sociological Theory? J. S. Coleman's Foundation of Social Theory, 1990. *Contemporary Sociology*, Vol. 19, S. 778–783.
- Smelser, N. J./ Swedberg, R. (2005): Introducing Economic Sociology. In: Smelser, N. J./ Swedberg, R. (Hg.), *The Handbook of Economic Sociology*, Princeton: Princeton University Press. 2. Auflage, S. 3–25.
- Smith, J. B./ Barclay, D. W. (1997): The Effects of Organizational Differences and Trust on the Effectiveness of Selling Partner Relationships. *Journal of Marketing*, Vol. 61, S. 3–21.
- Snijders, T. A. B. (1999): Prologue to the Measurement of Social Capital. *La Revue Tocqueville/The Tocqueville Review*, Vol. 20, S. 27–44.
- Snijders, T. A. B. (2001): The Statistical Evaluation of Social Network Dynamics. In: Sobel, M. E./ Becker, M. P. (Hg.), *Sociological Methodology*, London: Basil Blackwell. S. 361–395.
- Snijders, T. A. B./ Bosker, R. J. (1999): *Multilevel Analysis: An Introduction to Basic and Advanced Multilevel Modeling*. London: Sage.
- Sobel, J. (2002): Can We Trust Social Capital? *Journal of Economic Literature*, Vol. 40, S. 139–154.
- Sosik, J. J./ Godshalk, V. M. (2000): Leadership Styles, Mentoring Functions Received, and Job-Related Stress: A Conceptual Model and Preliminary Study. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 21, S. 365–390.
- Spangler, W. D. (1992): Validity of Questionnaire and TAT Measures of Need for Achievement: Two Meta-Analyses. *Psychological Bulletin*, Vol. 112, S. 140–154.

- Sparrowe, R. T./ Liden, R. C./ Wayne, S. J./ Kraimer, M. L. (2001): Social Networks and the Performance of Individuals and Groups. *Academy of Management Journal*, Vol. 44, S. 316–325.
- Spence, M. (1973): Job Market Signaling. *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 87, S. 355–374.
- Spilerman, S./ Lunde, T. (1991): Features of Educational Attainment and Job Promotion Prospects. *American Journal of Sociology*, Vol. 97, S. 689–720.
- Staehle, W. H. (1999): *Management: Eine verhaltenswissenschaftliche Perspektive*. München: Vahlen, 8. Auflage.
- Steel, P./ König, C. J. (2006): Integrating Theories of Motivation. *Academy of Management Review*, Vol. 31, S. 889–913.
- Steele Johnson, D./ Perlow, R. (1992): The Impact of Need for Achievement Components on Goal Commitment and Performance. *Journal of Applied Social Psychology*, Vol. 22, S. 1711–1720.
- Steers, R. M./ Braunstein, D. N. (1976): A Behaviorally-Based Measure of Manifest Needs in Work Settings. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 9, S. 251–266.
- Stevenson, W. B. (1990): Formal Structure and Networks of Interaction within Organizations. *Social Science Research*, Vol. 19, S. 113–131.
- Stigler, G. J./ Becker, G. S. (1977): De Gustibus Non Est Disputandum. *American Economic Review*, Vol. 67, S. 76–90.
- Stinchcombe, A. L. (1965): Social Structure and Organizations. In: March, J. G. (Hg.), *Handbook of Organizations*, Chicago: Rand McNally. S. 142–193.
- Stumpf, H./ Angleitner, A./ Wieck, T./ Jackson, D. N./ Beloch-Till, H. (1985): *Deutsche Personality Research Form*. Göttingen: Verlag für Psychologie Dr. C. J. Hogrefe.
- Sudman, S. (1985): Experiments in the Measurement of the Size of Social Networks. *Social Networks*, Vol. 7, S. 127–151.
- Swedberg, R. (1997): New Economic Sociology: What Has Been Accomplished, What Is Ahead? *Acta Sociologica*, Vol. 40, S. 161–182.
- Sydow, J. (1992): *Strategische Netzwerke. Evolution und Organisation*. Wiesbaden: Gabler.

- Tan, H. H./ Zhao, B. (2003): Individual- and Perceived Contextual-Level Antecedents of Individual Technical Information Inquiry in Organizations. *The Journal of Psychology*, Vol. 137, S. 597–621.
- Taylor, F. W. (1911): *The Principles of Scientific Management*. New York: Harper.
- Tepper, B. J. (1995): Upward Maintenance Tactics in Supervisory Mentoring and Non-mentoring Relationships. *Academy of Management Journal*, Vol. 38, S. 1191–1205.
- Tharenou, P. (2005): Does Mentor Support Increase Women's Career Advancement More than Men's? The Differential Effects of Career and Psychosocial Support. *Australian Journal of Management*, Vol. 30, S. 77–109.
- Thomas, H. D. C./ Anderson, N. (1998): Changes in Newcomers' Psychological Contracts during Organizational Socialization: A Study of Recruits Entering the British Army. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 19, S. 745–767.
- Thompson, J. D. (1967): *Organizations in Action*. New York: McGraw Hill.
- Tichy, N. M. (1981): Networks in Organizations. In: Nystrom, P. C./ Starbuck, W. H. (Hg.), *Handbook of Organizational Design*, New York: Oxford University Press. S. 225–249.
- Tsai, W. (2001): Knowledge Transfer in Intraorganizational Networks: Effects of Network Position and Absorptive Capacity on Business Unit Innovation and Performance. *Academy of Management Journal*, Vol. 44, S. 996–1004.
- Tsai, W./ Ghoshal, S. (1998): Social Capital and Value Creation: The Role of Intrafirm Networks. *Academy of Management Journal*, Vol. 41, S. 464–476.
- Turban, D. B./ Dougherty, T. W. (1994): Role of Protégé Personality in Receipt of Mentoring and Career Success. *Academy of Management Journal*, Vol. 37, S. 688–702.
- Uzzi, B./ Lancaster, R. (2003): Relational Embeddedness and Learning: The Case of Bank Loan Managers and their Clients. *Management Science*, Vol. 49, S. 383–399.
- Van de Bunt, G. G./ Van Duijn, M. A. J./ Snijders, T. (1999): Friendship Networks through Time: An Actor-Oriented Statistical Network Model. *Computational and Mathematical Organization Theory*, Vol. 5, S. 167–192.
- Van der Gaag, M. (2005): *Measurement of Individual Social Capital*. Technischer Bericht, Rijksuniversiteit Groningen.
- Van der Gaag, M./ Snijders, T. A. B. (2004): Proposals for the Measurement of Individual Social Capital. In: Flap, H./ Völker, B. (Hg.), *Creation and Returns of Social Capital - A New Research Program*, London: Routledge. S. 199–218.

- Van der Gaag, M./ Snijders, T. A. B. (2005): The Resource Generator: Social Capital Quantification with Concrete Items. *Social Networks*, Vol. 27, S. 1–29.
- Van der Vegt, G. S./ Bunderson, S. J./ Oosterhof, A. (2006): Expertness Diversity and Interpersonal Helping in Teams: Why Those Who Need the Most Help End Up Getting the Least. *Academy of Management Journal*, Vol. 49, S. 877–893.
- van Duijn, M. A. J./ Zeggelink, E. P./ Huisman, M./ Stockman, F. M./ Wasseur, F. W. (2003): Evolution of Sociology Freshmen into a Friendship Network. *Journal of Mathematical Sociology*, Vol. 27, S. 153–191.
- Van Maanen, J./ Schein, E. H. (1979): Toward a Theory of Organizational Socialization. In: Staw, B. (Hg.), *Research in Organizational Behavior*, Vol. 1, Greenwich, CT: JAI Press. S. 209–264.
- Velthuis, O. (1999): The Changing Relationship between Economic Sociology and Institutional Economics: From Talcott Parsons to Mark Granovetter. *American Journal of Economics and Sociology*, Vol. 58, S. 629–649.
- Verplanken, B./ Holland, R. W. (2002): Motivated Decision Making: Effects of Activation and Self-Centrality of Values on Choices and Behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 82, S. 434–447.
- Verplanken, B./ Svenson, O. (1997): Personal Involvement in Human Decision-Making: On Conceptualizations and Effects on Decision Processes. In: Ranyard, R./ Crozier, W. R./ Svenson, O. (Hg.), *Decision Making: Cognitive Models and Explanations*, London: Routledge. S. 40–57.
- Voss, T. (1993): Besprechung von James S. Coleman, Foundations of Social Theory, 1990. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Vol. 45, S. 366–368.
- Vroom, V. H. (1964): *Work and Motivation*. New York: John Wiley.
- Vuong, Q. H. (1989): Likelihood Ratio Tests for Model Selection and Non-Nested Hypotheses. *Econometrica*, Vol. 57, S. 307–333.
- Walberg, H. J./ Tsai, S.-L. (1983): Matthew Effects in Education. *American Educational Research Journal*, Vol. 20, S. 359–373.
- Walgenbach, P. (1999): Institutionalistische Ansätze in der Organisationstheorie. In: Kieser, A. (Hg.), *Organisationstheorien*, Stuttgart: Kohlhammer. 3. Auflage, S. 319–353.
- Wanberg, C. R./ Kammeyer-Mueller, J./ Marchese, M. (2006): Mentor and Protégé Predictors and Outcomes of Mentoring in a Formal Mentoring Program. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 69, S. 410–423.

- Wasserman, S./ Faust, K. (1997): *Social Network Analysis: Methods and Applications*. Cambridge, New York: Cambridge University Press, 2. Auflage.
- Weber, M. (1980): *Wirtschaft und Gesellschaft*. Tübingen: Mohr Siebeck, 5. Auflage.
- Weber, W. (1995): *Einführung in das Studium der Betriebswirtschaftslehre*. Stuttgart: Schäffer-Poeschel, 2. Auflage.
- Weber, W. (1996): Fundierung der Personalwirtschaftslehre durch Theorien menschlichen Verhaltens. In: Weber, W. (Hg.), *Grundlagen der Personalwirtschaft: Theorien und Konzepte*, Wiesbaden: Gabler. S. 279–296.
- Weber, W. (2004): Theoretische Fundierung des Personalmanagements. In: Gaugler, E./ Oechsler, W. A./ Weber, W. (Hg.), *Handwörterbuch des Personalwesens*, Stuttgart: Schäffer-Poeschel. 3. Auflage, S. 1910–1919.
- Weinert, A. B./ Scheffer, D. (2004): Arbeitsmotivation und Motivationstheorien. In: Gaugler, E./ Oechsler, W. A./ Weber, W. (Hg.), *Handwörterbuch des Personalwesens*, Stuttgart: Schäffer Poeschel. 3. Auflage, S. 326–339.
- Weise, P. (1989): Homo oeconomicus und homo sociologicus: Die Schreckensmänner der Sozialwissenschaften. *Zeitschrift für Soziologie*, Vol. 18, S. 148–161.
- Weller, I. (2007): *Fluktuationsmodelle. Ereignisanalysen mit dem Sozio-oekonomischen Panel*. München und Mering: Rainer Hampp Verlag.
- Wellman, B. (1979): The Community Question: The Intimate Networks of East Yorkers. *American Journal of Sociology*, Vol. 84, S. 1201–1231.
- Wöhe, G. (1993): *Einführung in die allgemeine Betriebswirtschaftslehre*. München: Vahlen, 18. Auflage.
- White, H. C. (1970): *Chains of Opportunity: System Models of Mobility in Organizations*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- White, H. C. (1981): Where Do Markets Come From? *American Journal of Sociology*, Vol. 87, S. 517–547.
- White, H. C. (1990): Control to Deny Chance, but thereby Muffling Identity. Symposium: A Return of General Sociological Theory? J. S. Coleman's Foundation of Social Theory, 1990. *Contemporary Sociology*, Vol. 19, S. 783–788.
- White, H. C. (1992): *Identity and Control: A Structural Theory of Social Action*. Princeton: Princeton University Press.

- White, H. C./ Boorman, S. A./ Breiger, R. L. (1976): Social Structure from Multiple Networks. I. Blockmodels of Roles and Positions. *American Journal of Sociology*, Vol. 81, S. 730–799.
- Whiteley, W./ Dougherty, T. W./ Dreher, G. F. (1991): Relationship of Career Mentoring and Socioeconomic Origin to Managers' and Professionals' Early Career Progress. *Academy of Management Journal*, Vol. 34, S. 331–351.
- Willer, D. (1992): The Principle of Rational Choice and the Problem of a Satisfactory Theory. In: Coleman, J. S./ Fararo, T. J. (Hg.), *Rational Choice Theory: Advocacy and Critique*, Westport: Newbury Park. S. 49–78.
- Williamson, O. E. (1985): *The Economic Institutions of Capitalism: Firms, Markets, Relational Contracting*. New York: The Free Press.
- Williamson, O. E. (1990): *Die ökonomischen Institutionen des Kapitalismus: Unternehmen, Märkte, Kooperationen*. Tübingen: Mohr Siebeck.
- Williamson, O. E. (1991): Economic Institutions: Spontaneous and Intentional Governance. *Journal of Law, Economics, and Organization*, Vol. 7, S. 159–187.
- Williamson, O. E. (1992): Markets, Hierarchies, and the Modern Corporation. An Unfolding Perspective. *Journal of Economic Behavior and Organization*, Vol. 17, S. 335–352.
- Williamson, O. E. (1994): Transaction Cost Economics and Organization Theory. In: Smelser, N. J./ Swedberg, R. (Hg.), *The Handbook of Economic Sociology*, Princeton: Princeton University Press. S. 77–107.
- Williamson, O. E. (1996): *The Mechanisms of Governance*. New York, Oxford: Oxford University Press.
- Williamson, O. E. (2000): The New Institutional Economics: Taking Stock, Looking Ahead. *Journal of Economic Literature*, Vol. 38, S. 595–613.
- Winkelmann, R. (2003): *Econometric Analysis of Count Data*. Berlin: Springer, 4. Auflage.
- Wippler, R./ Lindenberg, S. (1987): Collective Phenomena and Rational Choice. In: Alexander, J. C./ Giesen, B./ Münch, R./ Smelser, N. J. (Hg.), *The Micro-Macro Link*, Berkeley: University of California Press. S. 135–152.
- Wolff, B./ Lazear, E. P. (2001): *Einführung in die Personalökonomik*. Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Woolcock, M. (1998): Social Capital and Economic Development: Toward a Theoretical Synthesis and Policy Framework. *Theory and Society*, Vol. 27, S. 151–208.

- Zand, D. E. (1972): Trust and Managerial Problem Solving. *Administrative Science Quarterly*, Vol. 17, S. 229–239.
- Zeggelink, E. P. H./ Stokman, F. N./ van de Bunt, G. G. (1997): The Emergence of Groups in the Evolution of Friendship Networks. In: Doreian, P./ Stokman, F. N. (Hg.), *Evolution of Social Networks*, Amsterdam: Gordon and Breach. S. 45–71.
- Zelizer, V. (1979): *Morals and Markets: The Development of Life Insurance in the United States*. New York: Columbia University Press.
- Zelizer, V. (1994): *The Social Meaning of Money*. New York: Basic Books.
- Zinnbauer, M./ Eberl, M. (1994): *Die Überprüfung und Spezifikation von Strukturgleichungsmodellen: Verfahren und Anwendung. Schriften zur empirischen Forschung und quantitativen Unternehmensplanung 21-2004*, Ludwig-Maximilians-Universität, München.

Empirische Personal- und Organisationsforschung

herausgegeben von *Wolfgang Weber, Albert Martin, Werner Nienhüser*

Wolfgang Weber, Wolfgang Mayrhofer, Werner Nienhüser, Maria Rodehuth, Bernhardine Rütger: Betriebliche Bildungsentscheidungen.

Entscheidungsverläufe und Entscheidungsergebnisse

Band 1, ISBN 3-87988-043-3, Rainer Hampp Verlag, München und Mering 1994, 192 S., € 18.82

Alexa Bee: Die Beschäftigungs- und Arbeitssituation junger spanischer, türkischer und deutscher Arbeitnehmer in der Bundesrepublik Deutschland

Band 2, ISBN 3-87988-098-0, Rainer Hampp Verlag, München und Mering 1994, 380 S., € 29.04

Frank Kullak: Personalstrategien in Klein- und Mittelbetrieben.

Eine transaktionskostentheoretisch fundierte empirische Analyse

Band 3, ISBN 3-87988-147-2, Rainer Hampp Verlag, München und Mering 1995, 380 S., € 29.04

Marion Festing: Strategisches Internationales Personalmanagement.

Eine transaktionskostentheoretisch fundierte Analyse

Band 4, ISBN 3-87988-423-4, Rainer Hampp Verlag, 2., überarb. u. akt. Aufl. 1999, 372 S., € 34.80

Peter Krüssel: Ökologieorientierte Entscheidungsfindung in Unternehmen als politischer Prozeß. Interessengegensätze und ihre Bedeutung für den Ablauf von Entscheidungsprozessen

Band 5, ISBN 3-87988-155-3, Rainer Hampp Verlag, München und Mering 1996, 380 S., € 30.58

Rüdiger G. Höpfner: Die Auswahl des Personalleiters als Entscheidungsproblem

Band 6, ISBN 3-87988-205-3, Rainer Hampp Verlag, München und Mering 1996, 244 S., € 25.46

Thomas Bartscher: Organisationsstrukturen und ihre Bedeutung für die Informationsverwendung bei der Entscheidungsfindung

Band 7, ISBN 3-87988-213-4, Rainer Hampp Verlag, München und Mering 1997, 217 S., € 23.93

Albert Martin: Affekt, Kommunikation und Rationalität in Entscheidungsprozessen. Ergebnisse einer Studie über den Einfluß von Gruppenstrukturen auf das Problemlösungsverhalten

Band 8, ISBN 3-87988-292-4, Rainer Hampp Verlag, München und Mering 1998, 302 S., € 29.04

Daniela Eberhard: Kleingruppenorientiertes Projektmanagement.

Eine empirische Untersuchung zur Gestaltung ganzheitlicher Aufgabenbearbeitung durch teilautonome Projektarbeitsgruppen

Band 9, ISBN 3-87988-311-4, Rainer Hampp Verlag, München und Mering 1998, 280 S., € 27.00

Maria Rodehuth: Weiterbildung und Personalstrategien. Eine ökonomisch fundierte Analyse der Bestimmungsfaktoren und Wirkungszusammenhänge

Band 10, ISBN 3-87988-365-3, Rainer Hampp Verlag, München und Mering 1999, 320 S., € 27.71

Klaus Waldschmidt: Personalentwicklung und organisationale Identifikation.

Eine sozial-kognitive empirische Analyse der Zusammenhänge

Band 11, ISBN 3-87988-377-7, Rainer Hampp Verlag, München und Mering 1999, 351 S., € 30.58

Wenzel Matiaske: Soziales Kapital in Organisationen. Eine tauschtheoretische Studie

Band 12, ISBN 3-87988-430-7, Rainer Hampp Verlag, München und Mering 1999, 388 S., € 34.80

Wolfgang Fuchs: Die Entstehung des Gesetzes über Sprecherausschüsse der leitenden Angestellten. Eine Analyse aus verschiedenen theoretischen Perspektiven

Band 13, ISBN 3-87988-455-2, Rainer Hampp Verlag, München und Mering 2000, 232 S., € 22.70

Susanne Royer: **Strategische Erfolgsfaktoren horizontaler kooperativer Wettbewerbsbeziehungen: eine auf Fallstudien basierende erfolgsorientierte Analyse am Beispiel der Automobilindustrie**

Band 14, ISBN 3-87988-496-X, Rainer Hampp Verlag, München und Mering 2000, 344 S., € 29.65

Rüdiger Kabst: **Steuerung und Kontrolle Internationaler Joint Venture: Eine transaktionskostentheoretisch fundierte empirische Analyse**

Band 15, ISBN 3-87988-513-3, Rainer Hampp Verlag, München und Mering 2000, 393 S., € 32.80

Thomas Behrends: **Organisationskultur und Innovativität. Eine kulturtheoretische Analyse des Zusammenhangs zwischen sozialer Handlungsgrammatik und innovativem Organisationsverhalten**

Band 16, ISBN 3-87988-556-7, Rainer Hampp Verlag, München und Mering 2000, 231 S., € 24.80

Bernhardine Rütter: **Geschlechtsspezifische Allokation auf dem Arbeitsmarkt. Eine ökonomisch orientierte interdisziplinäre Analyse**

Band 17, ISBN 3-87988-562-1, Rainer Hampp Verlag, München und Mering 2001, 235 S., € 24.80

Hella Fleischer: **Einflußstrukturen und ihre Bedeutung für die Entscheidungsfindung in Problemlösungsgruppen**

Band 18, ISBN 3-87988-578-8, Rainer Hampp Verlag, München und Mering 2001, 294 S., € 27.20

Anne Jacobi: **Außendienststeuerung im Business-to-Business Sektor. Eine transaktionskostentheoretisch fundierte Analyse**

Band 19, ISBN 3-87988-590-7, Rainer Hampp Verlag, München und Mering 2001, 290 S., € 27.20

Stefan Andreas Maier: **Verantwortung als Handlungsdisposition im Lichte des Heckhausenmodells**

Band 20, ISBN 3-87988-627-X, Rainer Hampp Verlag, München und Mering 2002, 208 S., € 22.80

Armin Modi: **Langfristige Personalstrukturprognose mit Computersimulation. Theoretische und methodische Grundlagen sowie Implementation eines Simulationsmodells**

Band 21, ISBN 3-87988-642-3, Rainer Hampp Verlag, München und Mering 2003, 295 S., € 27.80

Silke Flegel: **Die Arbeitssituation von Hochschulabsolventen. Bewältigungsmöglichkeiten in inadäquaten Beschäftigungssituationen**

Band 22, ISBN 3-87988-748-9, Rainer Hampp Verlag, München und Mering 2003, 319 S., € 27.80

Albert Martin: **Personal als Ressource**

Band 23, ISBN 3-87988-795-0, Rainer Hampp Verlag, München und Mering 2003, 261 S., € 24.80

Rüdiger Kabst: **Internationalisierung mittelständischer Unternehmen**

Band 24, ISBN 3-87988-844-2, Rainer Hampp Verlag, München und Mering 2004, 195 S., € 22.80

Marion Howe: **Auswahl und Steuerung externer Trainer in der betrieblichen Weiterbildung**

Band 25, ISBN 3-87988-976-7, Rainer Hampp Verlag, München und Mering 2005, 401 S., € 32.80

Werner Nienhäuser (Hg.): **Beschäftigungspolitik von Unternehmen. Theoretische Erklärungsansätze und empirische Erkenntnisse**

Band 26, ISBN 3-86618-029-2, Rainer Hampp Verlag, München und Mering 2006, 262 S., € 24.80

Christian Gade: **Ökologieorientierte Anreizgestaltung. Erklärung ökologieschonenden Arbeitsverhaltens und Gestaltung ökologieorientierter Anreizsysteme**

Band 27, ISBN 978-3-86618-115-1, Rainer Hampp Verlag, München und Mering 2007, 625 S., € 49.80

Ingo Weller: **Fluktuationsmodelle. Ereignisanalysen mit dem Sozio-oekonomischen Panel**

Band 28, ISBN 978-3-86618-120-5, Rainer Hampp Verlag, München und Mering 2007, 242 S., € 24.80

Katharina Jörges-Süß: **Leistungsbezogene Bezahlung in der Öffentlichen Verwaltung. Eine neoinstitutionalistisch-historische Analyse**

Band 29, ISBN 978-3-86618-162-5, Rainer Hampp Verlag, München und Mering 2007, 270 S., € 24.80